



Resposta ao Requerimento nº 465/2024

Autoria: FRANKLIN

Assunto: *Informações referentes a Rede Pública de Ensino Municipal.*

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Com nossos cordiais cumprimentos, e em resposta ao Requerimento em epígrafe, vimos transmitir-lhe as informações precedentes disponibilizadas pelas áreas competentes da municipalidade, solicitando sejam encaminhadas ao autor da propositura.

Sem mais para o momento, registramos protestos de elevada estima e consideração.

Valinhos, 15 de maio de 2024.

LUCIMARA ROSSI DE GODOY

Prefeita Municipal

Exmo. Sr.

SIDMAR RODRIGO TOLOI

Presidente da Egrégia Câmara Municipal de Valinhos

Proc. Administrativo 3- 6.025/2024

De: Sandra R. - SE

Para: SG-DRI-CADE - Coordenadoria de Atendimento às Demandas Externas - A/C Valauri C.

Data: 07/05/2024 às 10:06:17

Setores envolvidos:

SE, SG-DRI, SG-DRI-CADE, SE-DEP, SE-SUPE

9ª SESSÃO REQ 465

À

Coordenadoria de Demandas Externas

Encaminhamos as informações solicitadas no Requerimento nº 465/2024 - Vereador Franklin Duarte de Lima.

—
Sandra Regina Basso Ramires

Secretaria da Educação

Dept. Gestão Administrativa e Comissão de Monitoramento e Avaliação

Anexos:

Req_465_24.pdf

Valinhos, 30 de abril de 2024.

De: Secretaria da Educação

Para: Departamento de Assuntos Institucionais / Secretaria de Governo

Assunto: Requerimento nº 465/2024 – Vereador Franklin - P.A. 6025/2024

Informações referentes a Rede Pública de Ensino Municipal.

1) Qual é o progresso atual do projeto de criação do estatuto do quadro de apoio da educação desde a formação da comissão no final de 2023? Houve algum avanço significativo na tramitação pelas secretarias da fazenda e jurídico desde então?

O processo encontra-se no Gabinete da Prefeita acompanhado da Minuta de Projeto de Lei.

2) Quais são os principais desafios enfrentados durante o processo de tramitação do estatuto pelas secretarias da fazenda e jurídico? Existem obstáculos específicos que estão retardando o progresso do projeto?

Prejudicado. Compete as Secretarias da Fazenda e de Assuntos Jurídicos.

3) Como a municipalidade está garantindo a participação e o envolvimento dos diversos profissionais de apoio à educação, como merendeiras, inspetores de alunos, ADIs, psicólogos escolares e secretárias de escola, na elaboração e discussão do estatuto?

O grupo de trabalho é composto por Diretores de Unidades Escolares, Agentes Administrativos, Psicólogo Escolar e Assistente Social, conforme portaria nº 1435/2023.

4) Quais são as medidas que estão sendo consideradas para garantir que o estatuto proposto seja viável do ponto de vista jurídico e financeiro para a municipalidade? Há alguma preocupação específica em relação à implementação das disposições do estatuto? Se sim, quais?

Prejudicada. Cabe as Secretarias da Fazenda e de Assuntos Jurídicos.

5) Quais são as principais diretrizes e disposições incluídas na minuta do estatuto? Como essas disposições visam beneficiar os trabalhadores da educação que não fazem parte do quadro do magistério?

Objetiva garantir a gestão democrática e o padrão da qualidade do trabalho nas Unidades Educacionais da Rede Municipal de Ensino, promover a valorização dos profissionais do Quadro de Apoio da Educação do Município de Valinhos, o desenvolvimento e aperfeiçoamento na carreira.

6) Como a municipalidade está lidando com a questão da lotação nas creches e em todas as unidades educacionais? Há planos específicos em vigor para resolver esse problema em todas as unidades?

Quando não há vaga em determinada Unidade Escolar, indica-se outra onde há vaga. Há constante busca de recursos para construção de novas creches, como recentemente foi anunciado através do PAC, dentre outros meios, além de realização de contratos com escolas privadas e termo de colaboração com o Terceiro Setor.

7) Qual é a avaliação da municipalidade sobre a proporção atual de Auxiliares e professores por turno e turma nos CEMELs? Existe a possibilidade para garantir a presença de no mínimo 3 adultos em cada turno e turmas conforme sugerido?

Após a homologação do concurso será possível a realização de adequações do quadro de pessoal.

8) Como a municipalidade pretende abordar a questão da desvalorização, desmotivação e sobrecarga enfrentadas pelos trabalhadores da educação, que têm levado a uma alta taxa de exoneração e afastamentos?

Através de melhores condições de trabalho.

9) Em relação à situação em que os professores da manhã saem das salas às 11:00 e deixam a ADI sozinha, também no caso da saída do professor às 17:00 deixando a ADI sozinha até às 18:00 (ou horário que todos os alunos forem embora), quais medidas estão sendo tomadas para garantir a segurança e o bem estar das crianças durante esse período? Considerar também o tempo de intervalo dos professores e ADIs, pois quando um se ausenta para a pausa, a outra fica sozinha com a turma. Existe plano para abordar as preocupações levantadas sobre este assunto?



Estuda-se estender o turno do professor para período integral.

10) Qual foi o motivo específico para a redução do número de auxiliares de desenvolvimento infantil (ADIs) nas salas de aula em comparação com o passado recente? Houve uma mudança nas diretrizes ou políticas que levaram a essa diminuição?

Não houve redução

11) Quais são os critérios ou diretrizes atualmente seguidos para determinar a proporção de professores, ADIs e alunos necessários em cada sala de aula? Houve uma revisão desses critérios nos últimos anos?

Por decisão judicial é considerado: 01 professor a cada 08 alunos do berçário e 01 professor a cada 15 alunos do maternal.

12) Como a municipalidade está avaliando o impacto da redução do número de auxiliares na sala de aula no desempenho pedagógico e cuidado das crianças? Existem estudos ou análises que foram conduzidas para atender essa questão?

Não houve redução de auxiliares na sala de aula, o fato da diminuição de profissionais é a questão do concurso público para suprir essa demanda e no caso de cuidadores, muitas vezes, a empresa terceirizada, tem dificuldades na contratação e / ou permanência desses profissionais, aliados ao aumento do número de alunos matriculados que necessitam destes profissionais.

13) Quais são as medidas específicas que estão sendo consideradas ou implementadas para garantir que a quantidade de pessoal nas salas de aula atenda adequadamente às necessidades pedagógicas e de cuidado das crianças?

O concurso público e o processo seletivo estão em andamento.

14) Como a municipalidade pretende abordar as preocupações levantadas sobre o comprometimento do desempenho pedagógico devido à falta de pessoal nas salas de aula? Existem planos para revisar as políticas ou diretrizes atuais para garantir uma distribuição adequada de pessoal?



**PREFEITURA DE
VALINHOS**

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO

A situação será solucionada por meio do concurso público e do processo seletivo que suprirão a demanda.

Atenciosamente,

Carlos Eduardo de Oliveira Klebis
Secretaria da Educação
Supervisor de Ensino

Elisangela Pereira Barreto
Depto. Gestão Pedagógica
Diretora



William Leite da Silva
Secretaria da Educação
Secretário

Proc. Administrativo 6- 6.025/2024

De: Rebeca Q. - SF-DFP

Para: SF-DFP - Departamento de Finanças e Planejamento

Data: 08/05/2024 às 07:20:49

Setores envolvidos:

GP, SAJ, SF, SE, SG-DRI, SG-DRI-CADE, SF-DFP, SE-DEP, SE-SUPE

9ª SESSÃO REQ 465

Em atendimento ao questionamento realizado pelo Nobre Edil, temos a informar que os valores projetados com a implantação do proposto pelo grupo de trabalho, não estava previsto no Orçamento Anual no momento do trâmite processual.

Rebeca Leardine Quijada

Diretora do Departamento de Finanças e Planejamento

Proc. Administrativo 8- 6.025/2024

De: Artur S. - SAJ-PGM-SGCJ-PA3

Para: SAJ - Secretaria de Assuntos Jurídicos

Data: 08/05/2024 às 13:45:49

Setores envolvidos:

GP, SAJ, SF, SE, SG-DRI, SG-DRI-CADE, SF-DFP, SE-DEP, SAJ-PGM-SGCJ-PA3, SE-SUPE

9ª SESSÃO REQ 465

Prezado Secretário,

Encaminho as informações das quais dispõe este subscritor, colocando-me à disposição para eventuais esclarecimentos necessários.

—

Artur Nascimento Tostes Dos Santos
Procurador

Anexos:

Copia_do_Relatorio_Final_do_Grupo_de_Trabalho_11_01_2024.pdf

Informacoes_processo_n_6_025_2024.pdf

Processo Administrativo n. 4165/2005

Assunto: Decreto n. 11.451/2022 – Grupo de Trabalho sobre a progressão vertical

A Prefeitura de Valinhos, por meio do Decreto n. 11.451/2022, instituiu grupo de estudos sobre a progressão vertical com base no Estatuto do Magistério de Valinhos, sob a coordenação do Sr. Jean Kelter Garcia Vieira, que conduziu os estudos até 13.11.2023, tendo sido substituído por este subscritor por força do Decreto n. 11.866/2023 (f. 173).

Cumprе registrar que, não obstante a minha nomeação em 13.11.2023, o acesso ao presente procedimento administrativo se deu em 08.01.2024 (f. 178), já que, anteriormente, este subscritor havia se manifestado como parecerista do órgão consultivo (f. 134-143).

Com tais premissas, na condição de coordenador do grupo de estudos, passo à análise dos principais pontos relativos à progressão vertical dos servidores do magistério.

I. Breve síntese dos autos

Os servidores do magistério municipal de Valinhos pleiteiam a implementação da progressão vertical, nos termos do artigo 24, da Lei 3.759/2003.

Conforme informado à f. 13, não há regulamentação do método de avaliação da progressão vertical pela Secretaria da Educação, motivo pelo qual o então Procurador Geral do Município sugeriu a criação de providências visando à efetiva implementação da progressão referida (f. 25-26).

O parecer jurídico de f. 134-143 assentou que a regulamentação legal é requisito imprescindível à implementação da progressão vertical.

Em suma, o escopo do grupo de estudos consiste na análise acerca da progressão vertical prevista no artigo 24, da Lei n. 4.372/2008, que será tratada a seguir.

II. Da progressão vertical

A progressão funcional do magistério municipal (artigo 24, da Lei n. 4.372/2008) consiste na passagem do servidor para a referência de vencimento imediatamente superior no mesmo nível, nos termos abaixo:

Art. 24. A progressão vertical consiste na passagem para a referência de vencimento imediatamente superior no mesmo nível, sendo realizada a cada três anos, mediante avaliação, observando os seguintes critérios:

- I. assiduidade;
- II. cursos de aperfeiçoamento;
- III. desempenho no grupo;
- IV. desempenho individual.

§1º. O método de avaliação e pontuação será objeto de regulamentação da Secretaria da Educação em conjunto com a comissão de gestão do plano de carreira.

§ 2º. A avaliação de que trata o caput deste artigo será realizada no final do primeiro semestre letivo de cada ano.

Art. 25. Interromper-se-á o interstício a que se refere o artigo anterior, sendo obrigatório a sua reposição, se o servidor:

- I. estiver licenciado para tratamento de saúde, até o limite de seis meses;

II. possuir faltas injustificadas até o limite de onze;

III. houver sofrido acidente do trabalho;

IV. estiver em licença para tratamento de saúde em pessoa da família, até o limite de noventa dias.

Art. 26. Perderá o direito da avaliação para a progressão vertical, o servidor que:

I. estiver afastado de suas funções em virtude de cessão, para prestação de serviços junto a outros órgãos públicos, conforme disposto na Lei nº 2.018/86;

II. for nomeado em cargo público, afastando-se do quadro do magistério;

III. estiver licenciado para frequentar cursos de mestrado e doutorado;

IV. estiver licenciado para tratamento de saúde, por prazo superior a seis meses;

V. possuir mais de onze faltas injustificadas;

VI. estiver em licença de interesse particular;

VII. estiver em licença para tratamento de saúde em pessoa da família, acima de noventa dias.

Parágrafo único. Ocorrida qualquer das hipóteses previstas no caput, iniciar-se-á a contagem de novo período no dia seguinte à cessação do motivo que ensejar a perda do direito.

Como visto acima, a lei prevê que a progressão será realizada a cada três anos, a partir dos critérios de (i) assiduidade, (ii) cursos de aperfeiçoamento, (iii) desempenho no grupo e (iv) desempenho individual.

Ainda, o método de avaliação deverá ser objeto de regulamentação da Secretaria da Educação em conjunto com a comissão de gestão do plano de carreira (art. 24, § 1º).

Contudo, conforme f. 13, o método de avaliação não foi regulamentado pela Secretaria da Educação e, por tal motivo, os processos administrativos que tratam do tema tiveram seus trâmites suspensos.

Em vista disso, passo às seguintes conclusões:

II.I. Da necessidade de regulamentação imediata – inexistência de discricionariedade da Administração Municipal

Verifica-se que há omissão da Secretaria da Educação, que até o presente momento não regulamentou a progressão vertical dos servidores, em afronta ao artigo 24, § 1º, da Lei 4.372/2008.

Vale observar que a lei não confere discricionariedade ao Município, uma vez que a legislação não oferece alternativa em seu texto legal.

Nesse sentido, inclusive, já decidiu o TJ-SP:

SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL – ASCENSÃO FUNCIONAL – PROGRESSÃO HORIZONTAL E PROMOÇÃO VERTICAL – A ascensão funcional prevista em lei constitui poder-dever da Administração – Ausência de discricionariedade quanto à realização da avaliação dos servidores – Direito à realização das avaliações e às progressões verticais e horizontais, nos termos da legislação de regência – Aferição dos critérios subjetivos que deve ser realizada pela Administração – Sucumbência recíproca. Recurso parcialmente provido.

(TJSP; Apelação Cível 1010355-82.2018.8.26.0564; Relator (a): Moacir Peres; Órgão Julgador: 7ª Câmara de Direito Público; Foro de São Bernardo do Campo - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 07/10/2019; Data de Registro: 25/10/2019, g.n)

A efetiva implementação do direito à progressão vertical, portanto, constitui poder-dever da Administração Pública.

II.II. Da discussão acerca de pagamentos retroativos

Diante da omissão legislativa, o então Procurador Geral do Município aventou que, em relação ao período anterior à regulamentação, fosse editado texto normativo reconhecendo a progressão automática de servidores (f. 25), sugestão também oferecida pela Supervisora de Ensino à f. 153.

Contudo, conforme já afirmado no parecer de f. 140, o requisito essencial da progressão vertical é a regulamentação dos critérios de avaliação, não havendo autoexecutoriedade na norma prevista no artigo 24, da Lei n. 4.372/2008.

Ratificou, nessa senda, o Tribunal de Justiça de São Paulo em sede de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas:



Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas Controvérsia entre Câmaras de Direito Público e Colégio Recursal quanto à existência, ou não, do dever da Administração Municipal de Avaré em realizar a avaliação e reenquadramento periódico de seus servidores, nos termos da legislação municipal Lei Municipal nº 126/2010 **Não há como efetuar o reenquadramento dos servidores na ausência da regulamentação específica atinente à matéria. A lei não apresenta dispositivos específicos acerca dos critérios a serem adotados para fins de progressão, relegando-os a regulamento específico. A ausência de decreto com critérios determinados para a progressão do servidor impede que o Poder Judiciário determine a sua evolução, sob pena de violação do princípio constitucional da separação de Poderes Inteligência da Súmula Vinculante 37** Precedentes análogos, relativos a outros municípios Fixada a tese: O direito à progressão na carreira dos servidores do Município de Avaré, prevista na Lei Municipal nº126/10, depende de regulamentação por ato próprio do Prefeito Aplicação ao caso concreto: Sentença de improcedência mantida.

(TJSP; Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas 0029816-95.2021.8.26.0000; Relator (a): Sidney Romano dos Reis; Órgão Julgador: Turma Especial - Publico; Foro de Avaré - Vara do Juizado Esp. Cível e Criminal; Data do Julgamento: 09/01/2023; Data de Registro: 09/01/2023, g.n)

Ademais, a Corte Paulista vem rechaçando o pagamento retroativo, já que inexistente avaliação dos servidores à época.

Vide sentença proferida em caso similar (Processo n. 0030506-33.2011.8.26.0564):

Trata-se de comando legal e que vem sendo descumprido pelo réu há vários anos, sem que exista justificativa legal para tanto.

Com efeito, a omissão do réu na implementação do programa colide frontalmente com o princípio da legalidade, na medida em que se trata de direito subjetivo dos servidores.

Não há se falar em discricionariedade, haja vista que o texto legal não confere faculdade ao Poder Público, o qual não tem outra alternativa que não o cumprimento da lei.

Patente, pois, o direito dos servidores de usufruir o sistema de ascensão funcional previsto no citado diploma legal.

Contudo, **no que se refere ao pedido de pagamento das diferenças salariais que seriam devidas caso já estivesse implementado o programa**, respeitada a prescrição quinquenal que se aplica ao caso dos autos, **observa-se que o mesmo não prospera.**

É que não houve avaliação oportuna do desempenho funcional dos agentes públicos, com aferição dos requisitos necessários à promoção vertical ou progressão horizontal, de modo que não é possível o pagamento de diferenças, como bem ressaltado pelo Ministério Público.



A r. sentença acima resta confirmada pelo acórdão transcrito a seguir:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - Sindicato dos Servidores Municipais e Autárquicos de São Bernardo do Campo Pedido de condenação da Municipalidade à implementação do sistema de ascensão funcional previsto na Lei Municipal nº 2.240/1976 e ao pagamento retroativo da verba correspondente aos servidores associados Descumprimento da legislação funcional verificado Ilegalidade da omissão administrativa Ausência de discricionariedade quanto à realização da avaliação dos servidores Critérios subjetivos que não podem ser verificados pelo Poder Judiciário **Pagamento retroativo das diferenças remuneratórias relativas à ascensão funcional que depende do cumprimento dos requisitos previstos em lei Impossibilidade de condenação ao pagamento das diferenças a título de indenização - Sentença mantida Recursos desprovidos.**

(TJSP; Apelação Cível 0030506-33.2011.8.26.0564; Relator (a): Maria Laura Tavares; Órgão Julgador: 5ª Câmara de Direito Público; Foro de São Bernardo do Campo - 1ª Vara da Fazenda Pública; Data do Julgamento: 29/07/2013; Data de Registro: 01/08/2013)

A partir das premissas acima, divergindo do posicionamento da membra do presente grupo de trabalho (f. 153), entendo que não há fundamento legal para concessão retroativa e automática da progressão vertical.

Isso porque, conforme informado à f. 153, “tornou-se inviável a realização de avaliação de maneira fidedigna durante essa lacuna de tempo”. Por conta disso, eventual progressão automática se daria pelo mero decurso do tempo, o que configuraria vantagem redundante, vedada pelo artigo 80, da Lei 4.372/2008¹.

Vejamos:

APELAÇÃO CÍVEL – SERVIDORA MUNICIPAL – Professora de Educação Infantil – Município de Icém – Pretensão de recebimento do piso salarial nacional, nos termos da Lei nº 11.738/08, e da garantia da jornada de trabalho em 2/3 (dois terços) para atividades de interação com os educandos e 1/3 (um terço) destinado a atividades extraclasse – Documentos acostados aos autos que demonstram pagamento de salário-base acima do piso salarial – Pagamento proporcional em função da jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais – **Acréscimos decorrentes da progressão horizontal e vertical que apenas foi regulada pela Lei Municipal nº 2.058/2019, sem efeitos retroativos** –

¹ Art. 80. Os titulares de cargo do quadro do magistério poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nesta condição, quando não conflitantes ou redundantes com as vantagens estabelecidas nesta Lei.

Observância do limite de 2/3 (dois terços) para atividades de interação com os educandos - Sentença de improcedência mantida – Recurso improvido.

(TJSP; Apelação Cível 1002247-67.2019.8.26.0390; Relator (a): Maria Laura Tavares; Órgão Julgador: 5ª Câmara de Direito Público; Foro de Nova Granada - Vara Única; Data do Julgamento: 11/02/2022; Data de Registro: 11/02/2022, g.n)

APELAÇÃO – SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL – PROGRESSÃO FUNCIONAL – MAUÁ – Pretensão de realização das avaliações de desempenho e processo seletivo previstos na Lei Municipal n. 3.471/2002 para fins de promoção horizontal e vertical com o consequente reenquadramento funcional e o pagamento das diferenças devidas – Previsão de realização de avaliações de desempenho e processos seletivos periódicos, com eventual progressão na carreira – Avaliações e processos seletivos não realizados – Realização periódica das avaliações e processos seletivos que constitui poder-dever da Administração – Impossibilidade de determinação de reenquadramento dos servidores sem o prévio procedimento legal, ainda mais de forma retroativa, inexistindo diferenças salariais a serem pagas – Precedentes – Sentença de parcial procedência reformada, em parte, para afastar a determinação de reenquadramento funcional e pagamento de diferenças, e conceder o prazo de seis meses para a realização da primeira avaliação e processo seletivo, a contar da publicação desta decisão – Recurso voluntário da Municipalidade improvido e Reexame necessário, considerado interposto, parcialmente provido.

(TJSP; Apelação Cível 1003282-62.2017.8.26.0348; Relator (a): Maurício Fiorito; Órgão Julgador: 3ª Câmara de Direito Público; Foro de Mauá - 5ª Vara Cível; Data do Julgamento: 20/03/2018; Data de Registro: 20/03/2018, g.n)

Por tal motivo é que, de acordo com o quanto afirmado no tópico II.I, urge a necessidade de se regulamentar os métodos de avaliação para efetivamente implementar o direito da categoria.

III. Conclusão

Diante do exposto, trago à discussão do Grupo de Trabalho as seguintes conclusões:

- i) a efetiva implementação do direito à progressão vertical, constitui poder-dever da Administração Pública.
- ii) o requisito essencial da progressão vertical é a regulamentação dos critérios de avaliação, que compete à Secretaria da Educação e à comissão de gestão do plano de carreira, não havendo autoexecutoriedade na norma prevista no artigo 24, da Lei n. 4.372/2008.

- iii) de acordo com o entendimento jurisprudencial sobre o tema, não há fundamento legal para concessão retroativa e automática da progressão vertical.

Dê-se vista aos membros do Grupo de Trabalho para leitura do presente relatório e eventual concordância ou divergência para apreciação final da Excelentíssima Senhora Prefeita.

Este feito deve ser remetido para os seguintes membros, para ciência e considerações que entenderem cabíveis, na ordem sucessiva a seguir (f. 125):

- a) **Felipe Shotti Guastini;**
- b) **Manoel Antonio Santana;**
- c) **Marcio Roberto Guaiune;**
- d) **Marco Aurélio Padilha Junior;**
- e) **Marina Quintanilha Macedo;**
- f) **Rebeca Leardine Quijada;**
- g) **Vanessa Giardello;**

Valinhos, 11 de janeiro de 2024.

ARTUR NASCIMENTO TOSTES DOS SANTOS
Coordenador do Grupo de Trabalho

Processo Administrativo n. 6.025/2024

Ref. Requerimento n. 465/2024

Trata-se de pedido de informações protocolado pela Câmara de Vereadores de Valinhos, nos seguintes termos:

- 1) *Qual é o progresso atual do projeto de criação do estatuto do quadro de apoio da educação desde a formação da comissão no final de 2023? Houve algum avanço significativo na tramitação pelas secretarias da fazenda e jurídico desde então?*
- 2) *Quais são os principais desafios enfrentados durante o processo de tramitação do estatuto pelas secretarias da fazenda e jurídico? Existem obstáculos específicos que estão retardando o progresso do projeto?*
- 3) *Como a municipalidade está garantindo a participação e o envolvimento dos diversos profissionais de apoio à educação, como merendeiras, inspetores de alunos, ADIs, psicólogos escolares e secretárias de escola, na elaboração e discussão do estatuto?*



- 4) *Quais são as medidas que estão sendo consideradas para garantir que o estatuto proposto seja viável do ponto de vista jurídico e financeiro para a municipalidade? Há alguma preocupação específica em relação à implementação das disposições do estatuto? Se sim, quais?*

É o relatório.

A Prefeitura editou o Decreto n. 11.451/2022, instituindo grupo de estudos sobre a progressão vertical dos servidores do magistério.

Gize-se que o escopo dos estudos coordenados por este subscritor limita-se à progressão vertical com base no estatuto atual.

Ademais, importa também esclarecer que esse estudo foi desenvolvido no processo administrativo físico n. 4.165/2005, cujo acesso é franqueado ao requerente.

Feitas tais ressalvas, cabe tecer algumas considerações sobre os questionamentos dos itens 1 a 4:

- 1) ***Qual é o progresso atual do projeto de criação do estatuto do quadro de apoio da educação desde a formação da comissão no final de 2023? Houve algum avanço significativo na tramitação pelas secretarias da fazenda e jurídico desde então?***
- 2) ***Quais são os principais desafios enfrentados durante o processo de tramitação do estatuto pelas secretarias da fazenda e jurídico? Existem obstáculos específicos que estão retardando o progresso do projeto?***
- 3) ***Como a municipalidade está garantindo a participação e o envolvimento dos diversos profissionais de apoio à educação, como merendeiras, inspetores de alunos, ADIs, psicólogos escolares e secretárias de escola, na elaboração e discussão do estatuto?***
- 4) ***Quais são as medidas que estão sendo consideradas para garantir que o estatuto proposto seja viável do ponto de vista jurídico e financeiro para a municipalidade? Há alguma preocupação específica em relação à implementação das disposições do estatuto? Se sim, quais?***

De início, verifica-se que a Secretaria da Educação forneceu as informações referentes ao estatuto do magistério (despacho n. 3), assentando ainda que a minuta de projeto de lei já está pronta, aguardando deliberação pela Exma. Sra. Prefeita.

Dessa maneira, cabe apenas trazer esclarecimentos sobre o grupo de trabalho relativo à progressão vertical dos servidores, estudo esse desenvolvido no processo físico n. 4165/2005.

Naquele processo, foi elaborado relatório final (anexo) submetido à apreciação pelos demais membros do grupo de trabalho (último andamento em 07.03.2024 – processo se encontra no Departamento de Finanças).

Outrossim, considerando-se o crescente número de requerimentos solicitando esclarecimentos sobre o tema, recomenda-se que seja determinada tramitação prioritária entre todos os órgãos que estão tratando do tema.

Por fim, quanto ao questionamento no item 4, acerca da viabilidade jurídica de um novo estatuto, até o presente momento não foi encaminhada a este órgão consultivo qualquer minuta de projeto de lei para análise acerca da sua constitucionalidade ou legalidade.

Com tais informações, coloco-me à disposição para esclarecimentos necessários.

Cordialmente,

Valinhos, 8 de maio de 2024.

ARTUR NASCIMENTO TOSTES DOS SANTOS
PROCURADOR

Proc. Administrativo 10- 6.025/2024

De: Kerolin B. - SAJ

Para: SG-DRI - Departamento de Relações Institucionais

Data: 15/05/2024 às 16:30:48

Setores envolvidos:

GP, SAJ, SF, SE, SG-DRI, SG-DRI-CADE, SF-DFP, SE-DGP, SAJ-PGM-SGCJ-PA3, SE-SUPE

9ª SESSÃO REQ 465

SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

DESPACHO DO SECRETÁRIO

Em complemento ao relatório apresentado pelo Grupo de Trabalho, tendo em vista a modificação na Chefia desta Pasta, a Procuradoria desta Municipalidade irá realizar verificação da legalidade da concessão do benefício da progressão vertical, após esta análise serão tomadas as medidas administrativas cabíveis.

Marcelo Silva Souza

Secretário de Assuntos Jurídicos

—
KEROLIN END IMPASSIONATO DAL BIANCO

Agente Administrativo

Gestora de Dados do Município

contato:gestoradedados@valinhos.sp.gov.br