

LEI Nº 1.920

Data: 14/10/2011

SÚMULA: "Institui o Novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal e determina outras providências".

O POVO DO MUNICÍPIO DE PRUDENTÓPOLIS, ESTADO DO PARANÁ, POR SEUS VEREADORES NA CÂMARA MUNICIPAL, APROVOU E EU PREFEITO SANCIONO A SEGUINTE

LEI:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Prudentópolis, nos termos da legislação vigente.

Art. 2º - Para efeito desta Lei, o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal é formado pelos professores que exercem as funções do cargo de carreira de nível fundamental de 1º ao 5º ano, Ensino de Jovens e Adultos e Ensino Infantil, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 3º - O Novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do Professor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 4º - O Novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal contempla também os seguintes objetivos específicos:

I - valorizar o Professor e a educação pública, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;

II - integrar o desenvolvimento profissional de seus professores ao desenvolvimento da educação no Município, visando padrão de qualidade;

III - promover a educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

IV - garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;

V - participar da gestão democrática do ensino público municipal;

VI - assegurar um vencimento condigno para o Professor da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;

VII - estabelecer o Piso Vencimental Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções.

VIII - garantir ao Professor os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria Municipal de Educação;

IX - estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;

X - possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;

XI – subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto a:

- a) recrutamento e seleção;
- b) programas de qualificação profissional;
- c) correção de desvio de função;
- d) programa de desenvolvimento de carreira;
- e) quadro de lotação ideal;
- f) programas de higiene e segurança no trabalho;
- g) critérios para captação, alocação e movimentação de pessoal.

XII – auxiliar no planejamento de ampliação ou implantação de novas unidades escolares na Instituição;

XIII – garantir o princípio da democracia, onde os professores tenham as mesmas oportunidades, baseando-se em critérios únicos para todos;

XIV – garantir o compromisso do Professor de propiciar ao educando uma formação que possibilite compreender, criticamente, a realidade social, conscientizando-o de seus direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º - Para efeito desta Lei:

I - CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II - CARREIRA: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do professor;

III - GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV - CLASSE: amplitude entre os maiores e menores vencimentos de cada nível;

V – GRADE: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

VI - NÍVEL: divisão de carreiras segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

VII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do professor na carreira através de procedimentos de progressão e promoção;

VIII – ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação na própria Instituição;

IX – HORA-AULA: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

X – HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

XI – QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

XII – QUADRO SUPLEMENTAR: quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei.

CAPÍTULO IV DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 6º - A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal é composta de Parte Permanente e Parte Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria de Educação.

Parágrafo Único: Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, os cargos do Anexo I desta Lei.

Art. 7º - Fica criado no Quadro do Pessoal Permanente do magistério Público Municipal, o Grupo Ocupacional de Magistério, com sua respectiva carreira.

Art. 8º - O Grupo Ocupacional do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal terá a seguinte composição:

I - GRUPO: Magistério

a) Cargo:

- Professor

Art. 9º - O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Prudentópolis será caracterizado por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

I - Para o exercício do cargo de professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis de modalidades de ensino, obtida em nível superior, no curso de licenciatura plena **em Pedagogia**.

II - excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei nº 9394 de 20/12/96, poderá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil, nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental e na Educação Especial, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério.

III - do Professor quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, será exigida graduação em Pedagogia, ou especialização, garantida, nesta formação, a base comum nacional. Além dos requisitos de formação, a experiência docente de 02 (dois) anos é pré-requisito para o exercício dessas atividades.

Art. 10 - O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal será distribuído na Carreira em Níveis e Classes:

I - O Grupo Ocupacional Magistério é composto por 03 (três) Níveis, assim designados: Nível I, Nível II e Nível III, aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação.

II - Para a promoção entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais: o Nível II é igual ao Nível I acrescido de 35% (trinta e cinco por cento) e o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 10% (dez por cento).

III - Cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 12 (doze) Classes designadas pelas letras a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, l, m, associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

IV - Para a progressão entre as Classes em um mesmo Nível será mantido o percentual de 03% (três por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe b de cada Nível corresponderá ao valor da Classe a acrescido de 03% (três por cento), e assim sucessivamente até a Classe m.

Art. 11 - O cargo do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal está descrito e especificado no Anexo II da presente Lei.

Art. 12 - Os professores que assumirão a função de pedagogo(a), serão escolhidas entre os docentes efetivos de cada escola pela direção e professores da mesma. Se não houver professor com habilitação para a função, será escolhido professor de outro estabelecimento.

§ 1º - O não cumprimento de suas atribuições acarretará em advertência, e em caso de reincidência, haverá imediatamente nova escolha, na forma indicada no art. 12º, de outro pedagogo.

§ 2º - O(a) professor(a) que assumir a função de pedagogo/a poderá permanecer por no máximo 4 (quatro) anos, sendo escolhida, conforme Art. 12º, a cada dois anos devendo, obrigatoriamente voltar a assumir regência de classe por no mínimo 2 (dois) anos.

CAPÍTULO V

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 13 - O cargo de Professor do Magistério Público Municipal é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira Classe do Nível inicial de vencimento, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

Art. 14 - O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por até igual período.

Art. 15 - São condições indispensáveis para o provimento de cargo do Magistério Público:

- I - existência de vaga;
- II - previsão de lotação numérica específica para o cargo;
- III - idade igual ou superior a 18 anos.

Art. 16 - É assegurado às pessoas com deficiência o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 5% (cinco) por cento das vagas oferecidas no certame seletivo.

DA LOTAÇÃO

Art. 17 - Os servidores do Magistério Público Municipal, no ato de sua posse, observada a ordem de classificação no respectivo concurso público, terão direito de escolha da unidade escolar em que exercerão inicialmente suas funções, de acordo com as vagas ofertadas pela SME no ato do chamamento, permanecendo na unidade de ensino em que for lotada por no mínimo 1 (um) ano.

Art. 18- A lotação dos professores será nas unidades escolares do município de Prudentópolis.

Art. 19 - Para lotação, será respeitada a ordem de classificação e pontuação de cada servidor.

Parágrafo Único: Caso haja necessidade de remanejamento, devidamente comprovado, o critério será o tempo de serviço.

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 20- São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os ocupantes de cargo do Magistério Público Municipal, nomeados em caráter efetivo, em virtude de concurso público de provas e títulos.

§ 1º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

- I - Por motivo de doença em pessoa na família;
- II - Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor;
- III - Para ocupar cargo público eletivo.

§ 2º - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 3º - Durante o estágio probatório o ocupante de cargo do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

§ 4º - Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório, nos termos da Lei Municipal 1.339/2003 e Lei Complementar referente à Avaliação de Desempenho

de Atividade, cujos critérios de avaliação dos professores serão definidos pela SME e inseridos na Legislação pertinente.

SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 21 - O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos professores, mediante:

I – elaboração de plano de qualificação profissional;

II – estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual, em consonância com a Lei Municipal 1.339/2003 e Lei Complementar referente à Avaliação de Desempenho de Atividade, conforme parágrafo 4º do artigo anterior;

III – estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessoro permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

§ 1º - A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação em que o professor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

§ 2º - A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I – Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;

II – Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III – Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a equipe de avaliadores deverá ser composta: Direção, 2 (dois) professores de cada escola e 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação de cargo efetivo. Os docentes de escolas em que não haja direção ou coordenação serão avaliados por comissão da SME.

IV – Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

§ 3º - As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida por comissão interinstitucional constituída pelo Órgão da Educação.

Art. 22- O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei, ocorrerá após 03 (três) anos de efetivo exercício na Classe inicial, mediante os procedimentos de:

I - Progressão Horizontal – é a passagem do servidor de uma Classe para a classe seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício de 02 (dois) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, assegurada pela Instituição;

a) as avaliações de desempenho serão concluídas no último quadrimestre do ano, para que a progressão horizontal vigore no mês de janeiro do ano seguinte;

II - Promoção por Nova Habilitação ou Titulação: é a passagem do professor de um Nível para outro, conforme nova habilitação e/ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação correlatos a sua função **em Curso de Licenciatura Plena**, observando o seguinte:

b) o professor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava obedecido os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;

c) os cursos de pós-graduação "lato sensu" e "stricto sensu", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados para fins de Promoção, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida pelo Ministério da Educação e, quando realizados no exterior, se forem convalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;

d) a Promoção por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a partir do mês seguinte ao deferimento do requerimento do professor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído, cuja análise não poderá exceder de 30 dias.

e) o professor com acumulação de cargo ou emprego, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 23 - A Promoção por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

I - Grupo Ocupacional: Magistério

a) A Promoção para o Nível de Vencimento II dar-se-á para o Professor de Nível I que obtiver Licenciatura Plena.

b) A Promoção para o Nível de Vencimento III dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação lato-sensu, Especialização em área relacionada a sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

CAPÍTULO VI

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 24 – A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades da Instituição, visando:

I – valorização do professor e melhoria da qualidade do serviço;

II – formação ou complementação de formação de professores, para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo ou emprego;

III – identificar as carências dos professores do Magistério Público Municipal para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

IV – aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

V – utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância;

VI – incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

Art. 25 – O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo Municipal, através da Secretaria Municipal de Educação, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio professor, cabendo ao Município atender prioritariamente.

I - Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os professores nomeados e integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;

II - Programas de Complementação de Formação, aplicados aos professores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo;

III - Programa de Capacitação - Aplicado aos professores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV - Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

V - Programa de Aperfeiçoamento - Aplicado aos professores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares.

Art. 26- Os afastamentos para Qualificação Profissional do professor serão estabelecidos e regulamentados pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo funcional e remuneratório.

Parágrafo Único – Fica assegurado ao professor, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade de horário de trabalho com o do estágio, respeitando-se a previsão do Estatuto dos Servidores Municipais.

CAPÍTULO VII

DO PLANO DE VENCIMENTO, ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I

DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 27– A estrutura de vencimento do Grupo Ocupacional do Magistério deve observar:

I – a viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do erário e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos professores tomando como base de estudos, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal;

II – a eliminação de distorções;

III – os limites legais;

IV – a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação para o exercício do cargo.

Art. 28 – Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função do Quadro do Magistério Municipal correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 29 – Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 30 - Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal acrescida das gratificações estabelecidas na presente Lei.

Art. 31 - A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do magistério Público Municipal compõe o Anexo III desta Lei.

Art. 32 – O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional do Magistério Municipal, far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

SEÇÃO II

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 33 – Serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, de acordo com as condições especificadas a seguir:

§1º- Gratificação de tempo de serviço na ordem de 01% (um por cento) aplicada ao vencimento ou salário a cada ano de efetivo exercício.

§2º- Gratificação de 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível I, Classe A, para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino, proporcional a carga horária trabalhada, além do percentual previsto para a jornada suplementar no **art. 72, quando houver tal incidência.**

§3º- Gratificação de 50% (cinquenta por cento) sobre a Classe A do nível de formação do professor, aos docentes lotados nas classes de Educação Especial até a aprovação desta Lei.

§ 4º - Aqueles que assumirem o exercício em classe de Educação Especial após a aprovação desta Lei, não farão jus à gratificação prevista no § 3º do art. 33.

I- Na Escola que tiver entre 100 e 149 alunos terá um professor responsável pela escola e/ou CMEIS indicado por seus pares em eleição direta e secreta, podendo ser substituído em escolha nos mesmos moldes, em casos de vacância, impedimentos ou incompatibilidades funcionais de eficiência.

II- A Secretaria Municipal de Educação definirá através de Portaria, após apreciação e definição do Conselho Municipal de Educação as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão um Diretor, segundo o porte da escola.

Art. 34 - Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 35 – A função de diretor será ocupada por profissional, que tenha exercido no mínimo 3 (três) anos de docência, eleito pelo princípio da gestão democrática através da comunidade escolar (Professores, Funcionários, Alunos e Pais ou responsáveis) e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos de regulamentação específica.

Art. 36 - A gratificação de função por deslocamento de longa distância, da sede do município de Prudentópolis para o local de trabalho; desde que o local de trabalho se localize dentro da área rural do município, será paga conforme os limites abaixo especificados sobre o salário inicial da carreira do professor do município de Prudentópolis, por quilômetro percorrido, num limite de até 30% (trinta por cento) do salário base, assim distribuídos:

I – acima de 10 (dez) Km até 20(vinte) Km de deslocamento – 15% (quinze por cento);

II – acima de 20 Km até 30 Km de deslocamento – 25% (vinte e cinco por cento);

III – acima de 30 Km de deslocamento – 30% (trinta por cento).

§ 1º - Para ter direito à gratificação por deslocamento de longa distância o professor deverá residir no mínimo 10km do local de trabalho.

§ 2º O professor somente terá direito à gratificação de deslocamento prevista no *caput* do art. 36 e seus incisos, desde que comprovada sua residência e domicílio na sede do Município de Prudentópolis.

CAPÍTULO VIII

DO REGIME DE TRABALHO, DAS FÉRIAS, DAS LICENÇAS E PERMUTAS

SEÇÃO I

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 37 - A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 2/3 horas-aula e 1/3 horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 1/3 para horas-atividade.

Art. 38– A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 2/3 horas-aula e 1/3 horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 1/3 para horas-atividade.

§ 1º- A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 2/3 horas-aula e 1/3 horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 1/3 para horas-atividade.

§ 2º- Poderá haver alteração do regime de trabalho de 20 (vinte) para 40 (quarenta) horas semanais, por cargo, até o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais, ou o inverso, por acordo que contemple o interesse da Educação, definido pela Secretaria de Municipal da Educação, e a opção do Professor, mediante adequação proporcional de seu vencimento à carga horária trabalhada, conforme regulamentação a ser definida em Lei Complementar.

Art. 39 – O Professor no exercício de função pedagógica terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais ou jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo Único. A função Pedagógica de unidade de Ensino da Rede Municipal será ocupada por profissional formado em Pedagogia, obedecendo às normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 40 - O titular do cargo de Professor, que não esteja em acumulação de cargo ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções de Magistério, de forma não concomitante com a docência.

Parágrafo Único - Cessados os motivos que determinaram a atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

SEÇÃO II DAS FÉRIAS

Art. 41 - Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em regência de classe e/ou em atividade de suporte pedagógico em unidade escolar farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, 30 (trinta) dias, após o término do ano letivo e 15 (quinze) após o término do 1º semestre escolar.

§ 1º - Os docentes lotados nos CMEIS gozarão do mesmo período de férias previsto no Art. 41, que poderão ser escalonadas em etapas, atendendo às necessidades da unidade de ensino.

§ 2º - O Profissional da Educação que não se encontre em efetivo exercício em estabelecimento de ensino fará jus apenas, a 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme escala.

§ 3º - Não ingressará em férias o Professor que estiver em licença para tratamento de saúde e licença maternidade, podendo usufruí-la posteriormente.

Art. 42 - Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

Parágrafo Único - No caso do professor exercer função de direção, chefia ou assessoramento ou ocupar cargo em comissão ou regime suplementar, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Art. 43 - O professor exonerado do cargo efetivo ou em comissão perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo Único - A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório.

SEÇÃO III DAS LICENÇAS

Art. 44 - Ao professor estável que, durante o período de cinco anos consecutivos, não se afastar do exercício de suas funções, se assegurará o direito à licença especial de três meses, por quinquênio, com vencimento ou remuneração e demais vantagens, em conformidade com o Estatuto do Servidor Público Municipal.

I - a fruição da licença especial não poderá ser fracionada, devendo ser gozada em 3 (três) meses consecutivos;

II - não se inclui no prazo de fruição de licença especial o período de férias regulamentares.

Art. 45 - É assegurado ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal de Ensino o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ou emprego ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

Parágrafo Único - A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

SEÇÃO IV DAS PERMUTAS

Art. 46- O Poder Público Municipal poderá conceder a permuta de servidores com outros órgãos da administração pública, direta ou indireta.

Parágrafo Único - Entende-se permuta a troca de servidores que ocupem o mesmo cargo ou similar, entre órgãos públicos, mantido o vínculo existente entre o Município e o seu respectivo servidor.

Art. 47 - Somente ocorrerá a permuta com a expressa concordância dos servidores dos dois órgãos públicos, que será apreciada mediante requerimento.

Art. 48 - Ficará a critério da administração o deferimento do pedido de permuta.

Art. 49- Apenas para os servidores que ocupem as mesmas funções ou atividades poderá ocorrer a permuta, de modo que um possa assumir as responsabilidades dos outros nos respectivos locais em que forem designados.

Art. 50 - Para o encaminhamento do pedido de permuta, o servidor interessado deverá anexar declaração do servidor do outro órgão público, com firma reconhecida, em que seja expressa a concordância em permutar.

Parágrafo Único - É expressamente vedada a permuta entre servidores que ocupem cargos diversos na Administração Pública.

Art. 51- Cada um dos Municípios permutantes continuará a efetuar o pagamento do seu respectivo servidor.

Parágrafo Único - Não será devido qualquer adicional ou direito em razão da permuta e nem serão excluídos direitos adquiridos.

Art. 52 - Somente servidores efetivos e estáveis poderão requerer a permuta.

Art. 53 - No momento da permuta, os servidores permutados estarão subordinados às regras do Município em que estiver efetivamente exercendo as suas atribuições.

§ 1º - A ocorrência de falta disciplinar do servidor será regulada pela Legislação do Município que o funcionário for remunerado.

§ 2º - A apuração de qualquer falta se dará pelos servidores do Município que remunera o servidor, após comunicação do outro órgão e, no caso de exoneração ou demissão, a permuta reverterá.

Art. 54 - Na hipótese de aposentadoria, falecimento, abandono do cargo, o outro órgão público deverá providenciar na substituição do servidor permutado, em prazo a ser acordado entre as administrações, ou será revertida a permuta.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS SEÇÃO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 55 - Os atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Novo Plano de Cargo Carreira e Remuneração, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º - Os que não preencherem os requisitos exigidos terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

§ 2º - Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.

Art. 56- Os professores que se encontrem à época de implantação do Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art. 57 – Os professores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal, que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 58 - Fica assegurado o mês de dezembro, para revisão dos valores do piso salarial dos professores do Magistério Público Municipal, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

Art. 59 - Ao ocupante de cargo ou emprego do Magistério Público Municipal são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

- a) ser representado pelo sindicato, inclusive como substitutivo processual;
- b) inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
- c) descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria.

Art. 60 - O professor do Grupo Ocupacional Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 61 - O professor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto à Comissão para Enquadramento no Quadro do Magistério Público Municipal dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 62- Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, composta de 03 (três) membros, designados pelo (a) Secretário (a) Municipal de Educação.

Art. 63 – A concessão de remoção ou permuta de uma para outra unidade escolar ou órgão de ensino municipal, a pedido dos Profissionais da Educação, de uma para outra unidade escolar ou órgão da Educação Municipal, quando da existência de vaga, compete ao Secretário Municipal de Educação, cuja decisão atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação, observando o princípio da equidade e os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º– Os pedidos de remoção por permuta serão feitos no mês de novembro.

§ 2º – São critérios de prioridade, na existência de dois ou mais candidatos, para concurso de remoção referente à mesma vaga, a seguinte ordem :

- a – professor com maior tempo de serviço no Município;
- b – maior titulação;
- c – maior tempo de efetiva regência;
- d – maior idade.

§ 3º – O Secretário de Educação Municipal publicará no início do ano letivo o resultado dos pedidos de remoção e permuta.

SEÇÃO V
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
SUBSEÇÃO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 64 - O Enquadramento dos professores do Quadro do Magistério Público Municipal, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do Novo Plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito para aqueles que se encontram em atividades, observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Art. 65 – Os professores do Quadro do pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, l, m do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo IV desta Lei.

I – ficam enquadrados no Nível I de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes do Cargo de Professor portadores de curso de magistério em nível médio e os de nível médio com formação do magistério acrescido de Estudos Adicionais;

II – ficam enquadrados no Nível II de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes de cargo de Professor e/ou Especialista em Educação portadores de curso de Licenciatura Plena;

III – ficam enquadrados no Nível III de vencimento os Profissionais do Magistério, com graduação em Licenciatura Plena, acrescida de Especialização "latu sensu", os atuais ocupantes de cargo de Professor e/ou Especialista em Educação portadores de Licenciatura Plena com Especialização.

Art. 66. A remuneração dos atuais diretores de escola eleitos fica assegurada até o final de seus mandatos atuais.

SUBSEÇÃO VI DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 67 - A Parte Suplementar do Quadro do Pessoal do magistério Público Municipal é composta de cargos não compatíveis com o sistema de classificação adotado por esta Lei.

Art. 68 - Será estabelecido 01 (um) padrão de vencimento designado pela letra A, conforme critérios estabelecidos no anexo V.

Art. 69 - Ao ocupante de cargo da Parte Suplementar fica assegurado os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior.

Art. 70 - Fica vedado o ingresso de qualquer professor na estrutura da Parte Suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

Parágrafo Único - Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de professor na Parte Suplementar.

Art. 71 - Poderá o ocupante de cargo da Parte Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino, desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

Art. 72 - Poderá ser concedida jornada suplementar de trabalho de 20h para 40h semanais de acordo com necessidade temporária da SME e a opção do professor, mediante pagamento de adicional de 80% sobre o nível de vencimento da formação do professor, classe A, proporcional à ampliação da jornada de trabalho.

§ 1º – A jornada acima mencionada será admitida exclusivamente em caso de substituição de licença maternidade, licença especial, licença para tratamento de saúde, bem como as demais licenças previstas em lei ou para atender necessidade temporária em escolas da área rural desde que por motivo justificado, bem como em CMEIs, caso haja necessidade.

§ 2º-Para concessão da ampliação da jornada suplementar citada no caput deste artigo, haverá inscrição a ser efetuada pelos interessados, na SME.

§ 3º- A chamada obedecerá a ordem da inscrição protocolada na SME, independente da escola de lotação.

Art. 73 – Os professores ocupantes do cargo de Professor de Educação Física e Professor de Inglês a partir da entrada em vigor da presente lei, serão enquadrados no quadro suplementar, sendo-lhes assegurado igual enquadramento e desenvolvimento na carreira que aos integrantes do quadro permanente.

SEÇÃO VII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 74 – O Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 75 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 76 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de janeiro de 2012.

Art. 77 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Nº 1.336 de 30/12/2002.

Gabinete do Prefeito, em 14 de outubro de 2011.

Gilvan Pizzano Agibert
Prefeito Municipal

ANEXO I

1 – CARGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE	CARGO TRANSFORMADO
Professor	400	PROFESSOR

2 - CARGOS EM EXTINÇÃO

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Professor de Inglês	06
Professor de Educação Física	08

ANEXO II

DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CARGO: PROFESSOR

GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

- Exerce a docência na Rede Pública Municipal de Ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
- Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
- Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
- Desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;
- Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

DESCRIÇÃO DETALHADA

EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

- a) Planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- b) Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
- c) Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
- d) Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
- e) Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- f) Participa do planejamento geral da escola;
- g) Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
- h) Participa da escolha do livro didático;
- i) Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
- j) Acompanha e orienta estagiários;
- k) Zela pela integridade física e moral do aluno;
- l) Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- m) Elabora projetos pedagógicos;
- n) Participa de reuniões interdisciplinares;
- o) Confecciona material didático;
- p) Realiza atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;

- q) Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- r) Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
- s) Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- t) Propicia aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- u) Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
- v) Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
- w) Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
- x) Participa do conselho de classe;
- y) Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
- z) Incentiva o gosto pela leitura;
- aa) Desenvolve a auto-estima do aluno;
- bb) Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;
- cc) Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- dd) Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
- ee) Contribui para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
- ff) Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
- gg) Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- hh) Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
- ii) Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- jj) Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
- kk) Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- ll) Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- mm) Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
- nn) Participa da gestão democrática da unidade escolar;
- oo) Executa outras atividades correlatas.

EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

- a) Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;
- b) Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- c) Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
- d) Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- e) Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
- f) Elabora relatórios de dados educacionais;
- g) Emite parecer técnico;
- h) Participa do processo de lotação numérica;
- i) Zela pela integridade física e moral do aluno;
- j) Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;
- k) Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
- l) Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- m) Estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos;
- n) Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;
- o) Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;
- p) Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
- q) Participa da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aula, horas/atividade, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada professor;
- r) Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;
- s) Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- t) Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;

- u) Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
- v) Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- w) Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
- x) Coordena conselho de classe;
- y) Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
- z) Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- aa) Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- bb) Contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
- cc) Propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
- dd) Planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
- ee) Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;
- ff) Contribui para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais segmentos da sociedade;
- gg) Sistematiza os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;
- hh) Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
- ii) Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
- jj) Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
- kk) Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
- ll) Desenvolve pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;
- mm) Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
- nn) Assessoria o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
- oo) Contribui para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;
- pp) Coordena as atividades de elaboração do regimento escolar;
- qq) Participa da análise e escolha do livro didático;
- rr) Acompanha e orienta estagiários;
- ss) Participa de reuniões interdisciplinares;
- tt) Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- uu) Promove a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- vv) Propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- ww) Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
- xx) Trabalha a integração social do aluno;
- yy) Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
- zz) Auxilia o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
- aaa) Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
- bbb) Divulga experiências e materiais relativos à educação;
- ccc) Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;

- ddd) Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
- eee) Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
- fff) Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
- ggg) Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
- hhh) Elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
- iii) Participa da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pela Rede Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;
- jjj) Participa da gestão democrática da unidade escolar;
- kkk) Executa outras atividades correlatas.

REQUISITOS

INSTRUÇÃO

ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

- a) Graduação em Licenciatura Plena para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, e excepcionalmente até a década da Educação poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na Educação Infantil e nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental, a obtida em nível médio com formação de Magistério. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área.

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

- a) Habilitação específica, obtida em curso de Graduação em Pedagogia ou Pós-Graduação, garantida nesta formação, a base comum nacional.

EXPERIÊNCIA

- a) Para os Professores em Atividade de Suporte Pedagógico será exigido a experiência docente de 02 (dois) anos para o exercício destas atividades.

CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS

O ocupante do Cargo deve ser capaz de trabalho mental freqüente para retenção, compreensão, julgamento, decisão, crítica, avaliação de dados e soluções; capacidade de expressão verbal e escrita; capacidade de persuasão; responsabilidade com pessoas, políticas pedagógicas, materiais, equipamentos, documentos e outros valores; habilidade para contatos freqüentes com o corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades, técnicos e público em geral; capacidade de lidar com informações confidenciais.

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Níveis	Classes											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
1	700,00	721,00	742,63	764,91	787,86	811,49	835,84	860,91	886,74	913,34	940,74	968,96
2	945,00	973,35	1.002,55	1.032,63	1.063,61	1.095,51	1.128,38	1.162,23	1.197,10	1.233,01	1.270,00	1.308,10
3	1.039,50	1.070,69	1.102,81	1.135,89	1.169,97	1.205,07	1.241,22	1.278,45	1.316,81	1.356,31	1.397,00	1.438,91

- 1- Magistério
- 2- Licenciatura Plena
- 3- Especialização

Percentual entre as Classes = 3%
Nível B é = Nível A acrescido de 35%

Nível C é = Nível B acrescido de 10%

ANEXO IV

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSES	TEMPO DE SERVIÇO
a	00 a 03 anos
b	03 anos e 1 dia a 05 anos
c	05 anos e 1 dia a 07 anos
d	07 anos e 1 dia a 9 anos
e	9 anos e 1 dia a 11 anos
f	11 anos e 1 dia a 13 anos
g	13 anos e 1 dia a 15 anos
h	15 anos e 1 dia a 17 anos
i	17 anos e 1 dia a 19 anos
j	19 anos e 1 dia a 21 anos
l	21 anos e 1 dia a 23 anos
m	23 anos e 1 dia a 25 anos.

ANEXO V

QUADRO SUPLEMENTAR (EM EXTINÇÃO)

CARGO	JORNADA DE TRABALHO	VENCIMENTO	DESCRIÇÃO
Professor	20 horas semanais	Nível 1 Classe A	Professor Celetista