



LEI COMPLEMENTAR Nº. 137/2011

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE ORTIGUEIRA

ÍNDICE

- I. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
- II. DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE ORTIGUEIRA
- III. DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS
- IV. DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGO E CARREIRA
- V. DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
- VI. DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
- VII. DO PLANO DE VENCIMENTO, SALÁRIO E DAS GRATIFICAÇÕES
- VIII. DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS
- IX. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS
 - a. DO ENQUADRAMENTO
 - b. DO QUADRO SUPLEMENTAR
 - c. ANEXOS I a IV

LEI COMPLEMENTAR Nº. 137/2011

SÚMULA: Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal

A CÂMARA MUNICIPAL DE ORTIGUEIRA, Estado do Paraná, aprovou e eu, PREFEITO MUNICIPAL, sanciono a seguinte Lei Complementar.

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Ortigueira, 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, Educação Especial e Educação Infantil, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação.

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

Art. 3º. O plano de Cargos, 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 Plano de Cargos, 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;
- 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:

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

- 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 e correção de atividades desenvolvidas em sala de aula;
- 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.
- XIII. ESTRUTURA DE TABELA DE VENCIMENTOS:** conjunto de percentuais cumulativos entre um nível e outro e entre uma classe e outra, definidos a partir do vencimento básico da carreira, que se aplicam na evolução do profissional da educação.

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

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

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 objetos da Secretaria Municipal 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:
 - 1) Professor;
 - 2) Educador Infantil em extinção.

Art. 9º. O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Ortigueira 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 e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena.
- II. excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei nº 9394 de 20/12/1996, 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 na modalidade normal.
- 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 de acordo com o que estabelece o artigo 64 da lei 9394/96 de 20 de dezembro de 1996. Além dos requisitos de formação, a experiência docente de 02 (dois) anos, após o término do estágio probatório 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 20% (vinte por cento), o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 15% (quinze por cento).
- III. cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 15 (quinze) Classes designadas pelas letras **a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m, n, o**, 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 3% (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 3% (três por cento), e assim sucessivamente até a Classe **o**.

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

**CAPÍTULO V
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

**SEÇÃO I
DO INGRESSO NA CARREIRA**

Art. 12. 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 formação do professor, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

Art. 13. O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 14. 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. 15. É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

**SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 16. 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 a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

**SEÇÃO III
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

Art. 17. O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos professores, mediante:

- I. elaboração de plano de qualificação profissional;

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

- II. estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;
- 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, Equipe Pedagógica e 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação de cargo efetivo, além das comissões eleitas na escolas, compostas por professores, funcionarios e pais de alunos, obedecendo os mesmos seguimentos do Conselho escolar;
 - a) A avaliação ocorrerá uma vez por ano e sempre no mes de outubro deverá ser encaminhada relatório para a Secretaria de Educação, onde a comissão central, terá até o último dia útil do mesmo ano letivo para implantar as novas vantagens, de acordo com os resultados da avaliação;
 - b) O professor avaliado fará gozo desse benefício a partir do primeiro dia do ano subsequente;
 - c) Os itens a serem avaliados serão:
 - 1) fatos não justificadas (0 a 20 pontos);
 - 2) curso de capacitação e grupo de estudos (0 a 20 pontos);
 - 3) participação em trabalho, plano de ação, metodologia diferenciada (0 a 20 pontos);
 - 4) interesse e qualidade do trabalho (0 a 20 pontos);
 - 5) ética, cooperação, disciplina e responsabilidade (0 a 20 pontos).
- 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 Secretaria Municipal de Educação.

Art. 18. 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;
- II. **Promoção por Nova Habilitação ou Titulação** – é a passagem do professor de um Nível para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função, observando o seguinte:
 - a) 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;

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

- b) 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 por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;
- c) a Promoção por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada no mes subsequente, mediante requerimento do professor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído, retroativo a data do protocolo.
- d) o professor com acumulação de cargos, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 19. A Promoção por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

I - Grupo Ocupacional: Magistério

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

- a) 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 Educação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.
- b) a promoção para o Nível IV dar-se-á para o professor que obtiver curso de pós graduação *stricto-sensu* em mestrado ou doutorado.

CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20. 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 ;
- 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, desde que assistida e que o aluno possa interagir com os professores;
- VI. incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

Art. 21. 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, Plano Estadual 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

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

- 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. 22. 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.

CAPÍTULO VII DO PLANO DE VENCIMENTO, ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 23. 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. 24. 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. 25. 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. 26. Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal acrescido das gratificações estabelecidas na presente Lei.

Art. 27. A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do magistério Público Municipal compõe o Anexo III desta Lei, Tabela de vencimentos.

Art. 28. 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 DOS ADICIONAIS

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

Art. 29. O Professor perceberá adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, de 1 % (um por cento) ao ano.

Parágrafo Único. Para a Professora após 25 anos de efetivo exercício, será pago o percentual de 5 % (cinco por cento) por ano excedente até completar 30 anos e para o professor após 30 anos de efetivo exercício será pago o percentual de 5 % (cinco por cento) por ano excedente até completar 35 anos.

SEÇÃO III DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 30. Gratificação pelo local de exercício sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao Professor da rede municipal de ensino, em exercício nos estabelecimentos municipais classificados como escola de difícil acesso, considerando-se:

- I. terá direito a difícil acesso todo o professor que comprovar que reside a uma distância de no mínimo 10 (dez) quilômetros da escola em que atua, desde que não haja transporte público escolar (próprio ou terceirizado), compatível com o horário do seu trabalho e que possa usufruir;
- II. quando o professor optar em não utilizar o transporte público escolar (próprio ou terceirizado), desde que exista e que possa usufruir, não terá direito ao difícil acesso;
- III. esse direito aplica-se ao professor que sair da zona rural para a zona urbana ou da zona urbana para a zona rural, sendo que a distância deve ser comprovada, mediante comprovante de residência ou após verificação da secretaria de educação;

Art. 31. Serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de 20 (vinte) horas semanais, de acordo com as condições especificadas a seguir:

- I. Gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao Professor com habilitação específica na área de Educação Especial, quando no exercício de docência aos alunos com deficiência.
- II. Gratificação para a função de Diretor de Escola, será estabelecida com base no porte como segue:
 - a) Porte 1 – escolas ou cemeis com 51 (cinquenta e um) alunos a 75 (setenta e cinco) alunos, 10% (dez por cento) de gratificação;
 - b) Porte 2 – escolas ou cemeis com 76 (setenta e seis) alunos a 150 (cento e cinquenta) alunos, 20% (vinte por cento) de gratificação;
 - c) Porte 3 – escolas ou cemeis com 151 (cento e cinquenta e um) alunos a 300 (trezentos) alunos, 30% (trinta por cento) de gratificação;
 - d) Porte 4 – escolas ou cemeis com 301 (trezentos e um) alunos a 600 (seiscentos) alunos, 40% (quarenta por cento) de gratificação;
 - e) Porte 5 – escolas com mais de 600 (seiscentos) alunos, 50% (cinquenta por cento) de gratificação.

Parágrafo Único. O percentual de gratificação de que trata esse artigo, será pago sobre o vencimento inicial da formação do professor.

Art. 32. 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. 33. A função de diretor de escola e Centro Municipal de Educação Infantil, será ocupada por professor, 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 e com formação em nível Superior, Licenciatura Plena.

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

- I. o mandato de diretor será de 03 (três) anos, com direito a 01 (uma) reeleição;
- II. para concorrer ao pleito o candidato deverá ter concluído o Estágio Probatório;
- III. para a eleição de diretor deverá ser criada, 30 (trinta) dias antes do pleito, uma Comissão Municipal de eleição, designada pelo Poder Executivo e uma Comissão Consultiva eleita pelos segmentos de cada estabelecimento onde realizará o processo eletivo. Cada Comissão deverá ser composta de 5 (cinco) a 7 (sete) membros com seus respectivos suplentes;
- IV. os candidatos devem ser analisados pelas comissões num prazo de 30 (trinta) dias antes do pleito para verificar possíveis impedimentos da candidatura;
- V. a eleição será realizada no mês de novembro, exceto a primeira, que poderá ocorrer até o último dia letivo de 2011;
- VI. o resultado da eleição deverá ser registrado em livro ata pelas Comissões Consultiva e Municipal, o qual deverá ser publicado em diário oficial do município em até 5 (cinco) dias úteis após o pleito;
- VII. o candidato deverá estar atuando no estabelecimento em que pretende participar do processo eletivo, no mínimo 6 (seis) meses antes do pleito. Os professores que se encontram prestando serviços na Secretaria Municipal de Educação terão direito de se candidatar na última escola de atuação;
- VIII. o candidato deverá ter a disponibilidade de assumir 40 (quarenta) horas, exceto nas escolas que funcionem apenas um turno;
- IX. a resolução e a regulamentação do pleito e da campanha será formuladas pela Comissão Municipal, composta por Representantes do Departamento Jurídico da Prefeitura, Representantes da Secretaria Municipal de Educação, Representante da APP Sindicato e Representantes da Comissão de Educação, Saúde e Ação Social da Câmara de Vereadores;
- X. o candidato deverá apresentar um Plano de Ação à Comissão Municipal, para validação, de acordo com os critérios estabelecidos na Resolução;
- XI. na eleição de diretores será utilizado o critério universal de voto.

Art. 34. Os ocupantes de cargo do Magistério quando na função Pedagógica que atuarem na Secretaria Municipal de Educação, receberão 30% (trinta por cento) e quando atuarem nas escolas terão 15% (quinze por cento) de gratificação.

§ 1º. A equipe pedagógica da Secretaria de Educação será composta por no máximo 4 (quatro) pedagogos e a composição de pedagogos na escola será definida por porte, de acordo com o que estabelece a gratificação para Diretor, a partir do porte 3 (três), 1 (um) pedagogo, escola com porte 4 (quatro) até 2 (dois) pedagogos e porte 5 (cinco) até 3 (três) pedagogos.

§ 2º. A função Pedagógica de unidade de Ensino da Rede Municipal será ocupada por profissional formado em Pedagogia ou em qualquer outra disciplina do núcleo comum, acrescida de especialização lato sensu de no mínimo trezentas e sessenta horas na área da pedagogia, obedecendo o que estabelece o Artigo 64 da Lei 9391 de 20 de dezembro de 1996.

§ 3º. A escolha da equipe pedagógica das escolas, será feita pela direção eleita e deverão seguir os critérios de:

- a. formação;
- b. cursos de aperfeiçoamento dos últimos 5 anos;
- c. tempo de serviço;
- d. idade.

CAPÍTULO VIII DO REGIME DE TRABALHO, DAS FÉRIAS E DAS LICENÇAS

SEÇÃO I DO REGIME DE TRABALHO

Art. 35. A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 16 (dezesesseis) horas-aula e 04 (quatro) horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.

Art. 36. A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 32 (trinta e dois) horas-aula e 08 (oito) horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.

Art. 37. O Professor no exercício de função pedagógica, terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais ou jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 38. 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.

§ 1º. Cessados os motivos que determinaram a atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal .

§ 2º. Os critérios para a concessão do período suplementar serão:

- I. tempo de serviço;
- II. formação;
- III. idade.

§ 3º. O valor a ser percebido pelo período Suplementar será de acordo com a Classe inicial do Nível de Formação do Professor.

SEÇÃO II DAS FÉRIAS

Art. 39. 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. 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.

§ 2º. Não ingressará em férias o Professor que estiver em licença para tratamento de saúde e licença maternidade, podendo usufruí-la posteriormente.

Art. 40. 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, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

Art. 41. 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. 42. Ao professor estável que, durante o período de cinco anos consecutivos, não se afastar do exercício de suas funções, é assegurado o direito à licença especial de três meses, por quinquênio, com vencimento ou remuneração e demais vantagens garantido os direitos estabelecido na Lei Complementar 066/2006.

- 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.
- III. a licença especial será concedida com os devidos critérios:
 - 1) escolas de porte I e II , uma licença por vez;
 - 2) escolas de porte III e IV , duas licenças por vez;
 - 3) escolas de porte V , três licenças por vez.
- IV. as licenças serão concedidas obedecendo:
 - 1) tempo de serviço;
 - 2) formação;
 - 3) idade.

Art. 43. 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.

§ 1º. A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

§ 2º. será liberado um professor com quarenta horas para desempenhar atividades sindicais junto a APP Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná de acordo com o Termo de Convênio estabelecido entre a Prefeitura Municipal e a Entidade supra-citada.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 44. 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.

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

Art. 45. 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. 46. 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 e nelas permanecendo.

Art. 47. Fica assegurado o mês de maio, para revisão dos valores do piso salarial dos professores do Magistério Público Municipal, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

Art. 48. Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder ABONO ESPECIAL, ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais de Educação, de que trata esta lei que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Pública, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento de Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, Preconizado na [LEI Nº 11.494, DE 20 DE JUNHO DE 2007.](#)

Art. 49. 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 assembléia geral da categoria.

Art. 50. O professor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Magistério Público Municipal dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 51. 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. 52. A concessão de remoção ou permuta de uma para outra unidade escolar ou órgão de ensino municipal, a pedido dos Profissionais da Educação, 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 a 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 até o fim do ano letivo, o resultado dos pedidos de remoção e permuta.

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

Art. 53. Os professores que forem atuar na Secretaria Municipal de Educação, terão que cumprir estágio probatório em efetivo exercício de docência e possuir Licenciatura Plena.

Art. 54. O professor que se encontrar com problemas de saúde ou dificuldades em sala de aula, deverá ser acompanhado e se for o caso, readaptado, após perícia médica, ou passar por uma formação específica.

Art. 55. A lotação dos professores será na Secretaria Municipal de Educação e a fixação em uma das escolas ou Cemeis e a movimentação será feita através do concurso de remoção.

Art. 56. Toda e qualquer alteração no plano de carreira dos professores não poderá ser feita sem antes discutir plenamente com a comissão de gestão do plano, com a categoria e com a APP Sindicato.

Art. 57. Será constituída uma Comissão de Gestão do Plano de carreira, conforme a que já está em vigência, que terá a função de zelar pelo cumprimento e pela regulamentação do plano.

SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS SUBSEÇÃO I DO ENQUADRAMENTO

Art. 58. 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 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.

Parágrafo Único. Os cargos do Grupo ocupacional Educador Infantil em Educação na condição de cargo em extinção permanecerão com a mesma nomenclatura e terão tratamento igual ao que é oferecido ao Professor, inclusive o direito ao desenvolvimento na carreira, para aqueles que se encontrem em atividade.

Art. 59. 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, k, l** 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 na modalidade normal;
- II. ficam enquadrados no Nível **II** de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes de cargo de Professor 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 portadores de Licenciatura Plena com Especialização lato sensu de no mínimo 360 horas.
- IV. fica enquadrados no Nível **IV** de vencimentos, os professores que possuem pós graduação *strictu- sensu*, em mestrado ou doutorado.

Art. 60. o poder Executivo atualizará obrigatoriamente, no mesmo percentual, os valores constantes da tabela de vencimentos dos professores todas as vezes que houver majoração do vencimento básico da tabela, de modo a obedecer o que estabelece o inciso XII do artigo 5º desta Lei.

Continuação da Lei Complementar nº. 137/2011

Art. 61. fica garantido pelo Executivo Municipal a reestruturação da tabela de vencimentos de modo a valorizar os professores, levando em consideração a evolução das receitas da Educação

Art. 62. O valor do vencimento inicial dos professores, não poderá ser inferior ao que estabelece a Lei Nº. 11. 738, Lei do Piso Salarial Profissional Nacional.

SUBSEÇÃO II DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 63. 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. 64. Será estabelecido 01 (um) padrão de vencimento designado pela letra **A**, conforme critérios estabelecidos no anexo **V**.

Art. 65. Fica garantido os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior.

Art. 66. 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. 67. Aos ocupantes de cargo do Magistério portadores de Licenciatura Curta e em efetivo exercício, será assegurado o enquadramento no Padrão **B** da Parte Suplementar.

Art. 68. 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.

SEÇÃO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 69. O Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 70. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 71. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as Leis Complementares nºs. 066/2006, 075/2007, 082/2008 e 090/2009 e demais disposições em contrário, produzindo efeitos a partir de maio de 2011.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL, em 07 de novembro de 2011.

MARCOS ANIELO VARGAS MARTINS

Secretário Municipal de Finanças e
Planejamento

INÊS DIAS FURRIER

Secretária Municipal de Educação, Cultura e
Esportes

GERALDO MAGELA DO NASCIMENTO

Prefeito Municipal



ANEXO I

1 – CARGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

1.1 – QUADRO PERMANENTE:

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Professor	

1.2 – QUADRO SUPLEMENTAR E EM EXTINÇÃO:

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Educador Infantil	



ANEXO II

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

1 - DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

- a) Exercer a docência na Rede Pública Municipal de Ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
- b) Exercer atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
- c) Planejar, coordenar, avaliar e reformular o processo ensino/aprendizagem, e propor estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
- d) Desenvolver 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;
- e) Gerenciar, planejar, organizar e coordenar a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

2 - DESCRIÇÃO DETALHADA:

2.1 - EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA:

- a) Planejar e ministrar aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- b) Avaliar o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
- c) Informar aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
- d) Participar de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
- e) Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- f) Participar do planejamento geral da escola;
- g) Contribuir para o melhoramento da qualidade do ensino;
- h) Participar da escolha do livro didático;
- i) Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
- j) Acompanhar e orientar estagiários;
- k) Zelar pela integridade física e moral do aluno;
- l) Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- m) Elaborar projetos pedagógicos;
- n) Participar de reuniões interdisciplinares;
- o) Confeccionar material didático;
- p) Realizar atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
- q) Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;

- r) Selecionar, apresenta e revisa conteúdos;
- s) Participar do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- t) Propiciar aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- u) Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
- v) Realizar atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
- w) Orientar e incentiva o aluno para a pesquisa;
- x) Participar do conselho de classe;
- y) Preparar o aluno para o exercício da cidadania;
- z) Incentivar o gosto pela leitura;
- aa) Desenvolver a auto-estima do aluno;
- bb) Participar da elaboração e aplicação do regimento da escola;
- cc) Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- dd) Orientar o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
- ee) Contribuir para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
- ff) Propor a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
- gg) Planejar e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- hh) Analisar dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
- ii) Participar de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- jj) Manter atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
- kk) Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- ll) Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- mm) Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
- nn) Participar da gestão democrática da unidade escolar;
- oo) Executar outras atividades correlatas.

2.2 -EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO:

- a) Elaborar e executar projetos pertinentes à sua área de atuação;
- b) Participar de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- c) Participar da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
- d) Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- e) Estimular o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
- f) Elaborar relatórios de dados educacionais;
- g) Emitir parecer técnico;
- h) Participar do processo de lotação numérica;
- i) Zelar pela integridade física e moral do aluno;
- j) Participar e coordena as atividades de planejamento global da escola;
- k) Participar da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
- l) Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- m) Estabelecer parcerias para desenvolvimento de projetos;
- n) Articular-se com órgãos gestores de educação e outros;
- o) Participar da elaboração do currículo e calendário escolar;
- p) Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
- q) Participar 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) Manter intercâmbio com outras instituições de ensino;
- s) Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- t) Acompanhar e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
- u) Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
- v) Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- w) Coordenar as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
- x) Coordenar conselho de classe;
- y) Contribuir na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
- z) Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- aa) Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- bb) Contribuir para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
- cc) Propor a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
- dd) Planejar, executar e avaliar atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
- ee) Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;
- ff) Contribuir 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) Sistematizar 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) Acompanhar e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
- ii) Promover o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
- jj) Trabalhar o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
- kk) Conhecer os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
- ll) Desenvolver 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) Buscar a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
- nn) Assessorar o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
- oo) Contribuir 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) Coordenar as atividades de elaboração do regimento escolar;
- qq) Participar da análise e escolha do livro didático;
- rr) Acompanhar e orientar estagiários;
- ss) Participar de reuniões interdisciplinares;
- tt) Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- uu) Promover a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- vv) Propiciar aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- ww) Coordenar a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
- xx) Trabalhar a integração social do aluno;

- yy) Traçar o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
- zz) Auxiliar o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
- aaa) Orientar 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) Programar, realizar e prestar contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
- eee) Coordenar, acompanhar e avaliar as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
- fff) Orientar escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
- ggg) Acompanhar estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
- hhh) Elaborar documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
- iii) Participar 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) Participar da gestão democrática da unidade escolar;
- kkk) Executar outras atividades correlatas.

3 - REQUISITOS:

3.1 – INSTRUÇÃO:

3.1.1 - ATIVIDADES DE DOCÊNCIA :

- a) Graduação em Licenciatura Plena para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, e excepcionalmente 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 na modalidade Normal. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área.

3.1.2 - ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO:

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

4 – EXPERIÊNCIA:

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

5 - CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS:

- d) O ocupante do Cargo deve ser capaz de trabalho mental frequente 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 frequentes com o corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades, técnicos e público em geral; capacidade de lidar com informações confidenciais.

ANEXO III

LEI N.º de de 2011

ANEXO III

1 TABELA DE VENCIMENTO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL – 20 HORAS

Níveis / Classes	Vencimentos (R\$)														
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
Nível I - Magistério	600,00	618,00	636,54	655,64	675,31	695,56	716,43	737,92	760,06	782,86	806,35	830,54	855,46	881,12	907,55
Nível II – Licenciatura Plena	720,00	741,60	763,85	786,76	810,37	834,68	859,72	885,51	912,07	939,44	967,62	996,65	1026,55	1057,34	1089,06
Nível III – Pós-Graduação	828,00	852,84	878,43	904,78	931,92	959,88	988,68	1018,34	1048,89	1080,35	1112,76	1146,15	1180,53	1215,95	1252,42

2 TABELA DE VENCIMENTO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL – CARGO 40 HORAS

Níveis / Classes	Vencimentos (R\$)														
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
Nível I - Magistério	1200,00	1236,00	1273,08	1311,27	1350,61	1391,13	1432,86	1475,85	1520,12	1565,73	1612,70	1661,08	1710,91	1762,24	1815,11
Nível II – Licenciatura Plena	1440,00	1483,20	1527,70	1573,53	1620,73	1669,35	1719,44	1771,02	1824,15	1878,87	1935,24	1993,30	2053,10	2114,69	2178,13
Nível III – Pós-Graduação	1656,00	1705,68	1756,85	1809,56	1863,84	1919,76	1977,35	2036,67	2097,77	2160,70	2225,53	2292,29	2361,06	2431,89	2504,85

2 ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Níveis / Classes	Coeficientes (%)														
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
Nível I - Magistério	1,00	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03
Nível II – Licenciatura Plena	1,20	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03
Nível III – Pós-Graduação	1,15	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03	1,03

Observações :

a) Os coeficientes da classe “a” são referentes aos respectivos Valores Iniciais de Vencimento em cada nível com relação ao Valor Inicial de Vencimento do N

ANEXO IV

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSE	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 09 anos
e	09 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
k	21 anos e 1 dia a 23 anos
l	23 anos e 1 dia a 25 anos
m	25 anos e 1 dia a 27 anos
n	27 anos e 1 dia a 29 anos
o	Mais de 29 anos