PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE CAMPO MAGRO
CAMPO MAGRO - PARANÁ

Lido no Expediente da Sessão
do dia 30/10/2001
Secretário

Aprovado em 1ª Discussão
Por UNANIMIDADE
Sala das Sessões, 01/11/2001
Presidente

Projeto de Lei nº 021/2001

Aprovado em 2ª Discussão
Por UNANIMIDADE
Sala das Sessões, 06/11/2001
Presidente

SÚMULA :Dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Campo Magro, Estado do Paraná.

O Prefeito do Município de Campo Magro, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais, submete à apreciação da Câmara Municipal de Campo Magro, o seguinte Projeto de Lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Projeto de Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Campo Magro, Estado do Paraná.

Art. 2º Para os efeitos deste, entende-se por:

I – rede municipal de ensino, o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação do Departamento de Educação;

II – Magistério Público Municipal, o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos de Professor , do ensino público municipal;

III – Professor o titular de cargo de Professor, da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de docência;

IV – funções de magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Dos princípios básicos

Art. 3º A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – a progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas.

Seção II

Da estrutura da carreira

Subseção I

Disposições gerais

Art. 4º A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de Professor e estruturada em doze classes.

§ 1º Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com salário específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei.

§ 2º Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a Carreira.

§ 3º A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o ensino fundamental e a educação infantil.

§ 4º O concurso público para ingresso no cargo de Professor será realizado por área de atuação, exigida:

I – para a área 1, de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, formação mínima de nível médio, na modalidade normal;

§ 5º O ingresso na Carreira dar-se-á no vencimento básico (Anexo I).

§ 6º O exercício profissional do titular do cargo de Professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

§ 7º O titular de cargo de Professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos, a partir de 2004 (dois mil e quatro):

I – formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico;

II – experiência de, no mínimo, (02) dois anos de docência.

Subseção II

Das classes e dos níveis

Art. 5º As classes constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de Professor e são designadas pelas letras de A a M.

Parágrafo único - O número de cargos de cada classe será determinado anualmente por ato do Poder Executivo.

Art. 6º Os níveis referentes à habilitação do titular do cargo de Professor, são:

Nível 1 – formação em nível médio, na modalidade normal;

Nível 2 – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específico do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

Nível 3 – formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta horas);

§ 1º Para efeito de enquadramento e em extinção fica criado o Nível Especial 1.1 – formação em nível médio, na modalidade normal, mais estudos adicionais, devidamente reconhecidos.

§ 2º A mudança de nível é automática e vigorará a partir do mês de janeiro do exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação.

§ 3º O nível é pessoal e não se altera com o crescimento horizontal.

Seção III

Do crescimento horizontal

Art. 7º O crescimento horizontal é a passagem do titular de cargo de Professor de uma classe para outra superior.

§ 1º O crescimento horizontal decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos do titular do cargo de Professor.

§ 2º O crescimento horizontal, observado o número de vagas da classe seguinte, obedecerá à ordem de classificação dos integrantes da classe que tenham cumprido o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício.

§ 3º As avaliações de desempenho, a pontuação de qualificação, ocorrerão a cada 02 (dois) anos, através do formulário de gestão profissional que é o instrumento no qual estão contidos os registros que envolvem atividades inerentes ao cargo, conforme estabelecido em regulamento.

§ 4º A avaliação de conhecimentos será realizada a cada 02 (dois) anos de acordo com critérios definidos no regulamento e abrangerá a área curricular em que o Professor exerça a docência e conhecimentos pedagógicos.

§ 5º A pontuação para o crescimento horizontal será determinada pela média ponderada dos fatores a que se referem os §§ 3º e 4º e tomando-se por base:

I – a nota do formulário de gestão profissional, com peso 7 (sete);

II – a nota da avaliação de conhecimento, com peso 3 (três).

§ 6º Para o titular de cargo de Professor, o interstício para o crescimento horizontal deve ser cumprido na função de docência, ressalvado o exercício das funções técnicas pedagógicas.

§ 7º Somente o servidor estável pode candidatar-se ao crescimento horizontal.

§ 8º O crescimento horizontal será realizado numa periodicidade de 02 (dois) anos na forma do regulamento e publicado no Dia do Professor.

§ 9º A administração garantirá o mínimo de vagas para o crescimento horizontal, considerando sempre 90% (noventa por cento) do total do quadro de servidores ativos do magistério.

Seção IV

Da qualificação profissional

Art. 8º A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, em especial o de habilitação dos professores leigos.

Seção V

Da jornada de trabalho

Art. 9º. A jornada de trabalho do titular de cargo da Carreira poderá ser parcial ou integral, correspondendo, respectivamente, a:

I – 20 (vinte) horas semanais;

II – 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º A jornada de trabalho do Professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades, destinadas a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§ 2º A jornada de 20 (vinte) horas semanais do Professor em função docente inclui 16 (dezesseis) horas de aula e 04 (quatro) horas de atividades, das quais o mínimo de 02 (duas) horas serão destinadas a trabalho coletivo.

§ 3º A jornada de 40 (quarenta) horas semanais do Professor em função docente inclui 32 (trinta e duas) horas de aula e 08 (oito) horas de atividades, das quais o mínimo de 04 (quatro) horas serão destinadas a trabalho coletivo.

§ 4º O número de cargos a serem preenchidos para cada uma das jornadas será definido no respectivo edital de concurso público.

Art. 10. O titular de Professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função públicos, poderá ser convocado para prestar serviço:

I – em regime suplementar, até o máximo de 20 (vinte) horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente, nos seus impedimentos legais;

II – em regime de 40 (quarenta) horas semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade.

Parágrafo único - Na convocação de que trata este artigo, quando para o exercício da docência, deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades.

Art. 11. O regime de 40 (quarenta) horas semanais extingue-se, automaticamente, pelo decurso de seu prazo de validade, não gera qualquer direito ao professor, tendo em vista sua natureza excepcional, e o período relativo à segunda jornada não será computado como tempo de serviço, para os efeitos legais.

Parágrafo único - O regime de 40 (quarenta) horas semanais implica, além da obrigação de trabalho em 02 (dois) turnos completos, o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.

Art. 12. A convocação para a prestação de serviço em regime de 40 (quarenta) horas semanais será feita pelo Diretor do Departamento de Educação.

Parágrafo único - A interrupção da convocação de que trata o *caput* do artigo ocorrerão:

I – a pedido do interessado;

II – quando cessada a razão determinante da convocação;

III – quando expirado o prazo da convocação;

IV – quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação.

Seção VI

Da remuneração

Subseção I

Do vencimento

Art. 13. A remuneração do titular de cargo de Professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Subseção II

Das vantagens

Art. 14. Além do vencimento, o Professor fará jus às seguintes vantagens:

I – gratificações:

a) pelo exercício de direção de unidades escolares;

b) pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais;

c) pelo exercício de docência em sala de recursos;

II – Indenização:

a) por indenização de transporte;

III – adicionais:

a) por tempo de serviço;

§ 1º As gratificações não são cumulativas.

Art. 15. A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares será regulamentada por Decreto.

Art. 16. A gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais, correspondentes a até 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento básico, será proposta pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira, segundo tabela que observará a peculiaridade dos casos.

Art. 17 . A gratificação pelo exercício de docência em sala de recursos, será equivalente a 15% (quinze por cento) do vencimento básico.

Art. 18. A indenização por transporte será equivalente a até 41% (quarenta e um por cento) do vencimento básico da carreira, segundo tabela que observará a peculiaridade dos casos, de acordo com regulamentação por decreto.

Art. 19. O adicional por tempo de serviço será equivalente a 5% (cinco por cento) do vencimento do profissional do magistério por qüinqüênio (cinco por cento por cinco anos) de efetivo exercício, observado o limite de 35% (trinta e cinco) por cento..

Subseção III

Da remuneração pela convocação em regime suplementar e quarenta horas semanais

Art. 20. A convocação em regime suplementar e 40 (quarenta) horas semanais será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo de Professor.

Seção VII

Das férias

Art. 21. O período de férias anuais do titular de cargo de Professor será:

I – quando em função docente, de 45 (quarenta e cinco) dias;

II – nas demais funções, de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único - As férias do titular de cargo de Professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

Seção VIII

Da cedência ou cessão

Art. 22. Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de Professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de 01 (um) ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

I – quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial;

§ 3º A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério, interrompe o interstício para a promoção.

Seção IX

Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 23. É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único - A Comissão de Gestão será presidida pelo Diretor do Departamento de Educação e integrada por representantes do Departamento de Desenvolvimento Institucional, Divisão de Recursos Humanos e do Departamento de Educação e de entidade representativa do magistério público municipal.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Da implantação do Plano de Carreira

Art. 24. O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal é de 200 (duzentos), sendo:

I – Vencimento básico: 50 (cinqüenta) vagas;

II – Nivel 1 – 85 (oitenta e cinco) vagas;

III – Nível Especial 1.1 – 20 (vinte) vagas;

IV – Nível 2 – 35 (trinta e cinco) vagas;

V – Nível 3 – 10 (dez) vagas.

Parágrafo único - Os números constantes no caput deste artigo, serão atualizados através de decreto do Poder Executivo, anualmente com base nos números totais existentes no mês de janeiro de cada ano.

Art. 25. O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica para cada cargo.

§ 1º Os profissionais do magistério com formação em nível superior, em licenciatura de curta duração, serão enquadrados no Nível 2, da Carreira do Magistério Público Municipal.

§ 2º Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes A, B, C, D, E, F, G, H , I , J, L e M do plano de carreira vigente no nível de habilitação correspondente a cada caso, observado o seguinte:

I – para a classe A, os que possuírem até 03 (três) anos de exercício no magistério público municipal;

II – para a classe B, os que possuírem mais de 03 (três) e até 05 (cinco) anos de exercício no magistério público municipal;

III – para a classe C, os que possuírem mais de 05 (cinco) e até 07 (sete) anos de exercício no magistério público municipal;

IV – para a classe D, os que possuírem mais de 07 (sete) e até 09 (nove) anos de exercício no magistério público municipal;

V – para a classe E, os que possuírem mais de 09 (nove) e até 11 (onze) anos de exercício no magistério público municipal;

VI – para a classe F, os que possuírem mais de 11 (onze) e até 13 (treze) anos de exercício no magistério público municipal;

VII – para a classe G, os que possuírem mais de 13 (treze) e até 15 (quinze) e um anos de exercício no magistério público municipal;

VIII – para a classe H, os que possuírem mais de 15 (quinze) e até 17 (dezessete) anos de exercício no magistério público municipal;

IX – para a classe I, os que possuírem mais de 17 (dezessete) anos até 19 (dezenove) anos de exercício no magistério público municipal;

X – para a classe J, os que possuírem mais de 19 (dezenove) anos até 21 (vinte e um) anos de exercício no magistério público municipal;

XI – para a classe L, os que possuírem mais de 21 (vinte e um) anos até 23 (vinte e três) anos de exercício no magistério público municipal;

XII – para a classe M, os que possuírem mais de 23 (vinte e três) anos até 25 (vinte e cinco) anos de exercício no magistério público municipal.

§ 2º Se a nova remuneração decorrente do provimento no Plano de Carreira for inferior à remuneração até então percebida pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

Seção II

Das disposições finais

Art. 26. É considerado em extinção o Quadro Magistério, criado pela Lei Municipal nº 122/2000 .

Art. 27. Os integrantes do quadro a que se refere o artigo anterior que, por ocasião do primeiro provimento, não atenderem ao requisito de habilitação necessário, poderão ser enquadrados no novo plano, atendido o requisito, até 20 de dezembro de 2001.

Art. 28. Realizado o primeiro provimento do Plano de Carreira e atendido o disposto no art. 24, os candidatos aprovados em concurso para o Magistério Público Municipal poderão ser nomeados, observado o número de vagas, na forma do art. 4º, § 5º.

Art. 29. A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do professor na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 20.

Art. 30. O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento do Nível 1, Classe A .

Classes	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
Coeficiente	1,00	1,03	1,06	1,09	1,13	1,16	1,19	1,23	1,27	1,30	1,34	1,38

Art. 31. O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento do Nível 1, Classe A da Tabela do Anexo I.

Nível 1. .....1,00 ;

Nível Especial 1.1.....1,09 ;

Nível 2 ... .1,40;

Nível 3 .....1,54.

Art. 32. É fixado em R$281,09 (duzentos e oitenta e um reais e nove centavos) o valor do vencimento básico da Carreira, para uma jornada de trabalho de 20 (vinte) horas.

§ 1º - O valor do vencimento do professor leigo, quadro em extinção, será obtido pela aplicação ao vencimento básico da carreira o coeficiente 0,90 (noventa centésimo).

Art. 33. O exercício das funções de direção de unidades escolares é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal com o mínimo de 02 (dois) anos de docência.

Art. 34. Os titulares de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 35. As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do magistério público municipal nela não incluídos.

Art. 36. O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de 01 (um) ano a contar da publicação desta Lei.

Art. 37. O Município aplicará, no mínimo 60% (sessenta por cento) dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, de que trata a Lei Federal nº 9.424/96, na remuneração do magistério em efetivo exercício no ensino fundamental público e quando, no final do exercício, verificar o não atendimento do limite mínimo, o executivo estabelecerá na forma de complementação salarial, através de decreto.

Art. 38. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 39. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CAMPO MAGRO, EM VINTE E TRÊS DE OUTUBRO DE 2001.

LOUVANIR MENEGUSSO
Prefeito Municipal

Aprovado em 1º Discussão
Por UNANIMIDADE
Sala das Sessões, 01 / 11 / 2001
Presidente

Aprovado em 2ª Discussão
Por UNANIMIDADE
Sala das Sessões, 06 / 11 / 2001

Cargo único de Professor

DENOMINAÇÃO DO CARGO
Professor
FORMA DE PROVIMENTO
Ingresso através de concurso público de provas e títulos, realizado por área de atuação, sendo a área 1 correspondente à educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO
Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental. **Formação, em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica, e experiência de dois anos na docência, para o exercício, de forma alternada ou concomitante com a docência, de funções de suporte pedagógico direto à docência.**
ATRIBUIÇÕES
1. DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições: 1.1. Participar na elaboração da proposta pedagógica da escola. 1.2. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola. 1.3. Zelar pela aprendizagem dos alunos. 1.4. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento. 1.5. Ministrar os dias letivos e as horas-aula estabelecidos. 1.6. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional. 1.7. Colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade. 1.8. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e do processo de ensino-aprendizagem. 2. ATIVIDADES DE SUPOIRTE PEDAGÓGICO DIRETO À DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA, Voltadas para a administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições: 2.1 Coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola. 2.2. Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos. 2.3. Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos. 2.4. Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes. 2.5. Prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento. 2.6. Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola. 2.7. Informar os pais ou responsáveis sobre a freqüência e o rendimentos dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola. 2.8. Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional. 2.9. Acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias. 2.10. Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola. 2.11. Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais. 2.12. Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

PREFEITURA DO MUNICIPIO DE CAMPO MAGRO - PARANÁ

Departamento de Educação

Tabela de Vencimentos dos Profissionais do magistério - jornada de 20h

Anexo I

Classes Níveis	Vencimento Básico	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
N1	281,09	294,34	303,17	312,26	321,63	331,28	341,22	351,45	362,00	372,86	384,04	395,56	407,43
N1.1		303,17	312,26	321,63	331,28	341,22	351,45	362,00	372,86	384,04	395,56	407,43	419,65
N2		412,07	424,43	437,17	450,28	463,79	477,70	492,04	506,80	522,00	537,66	553,79	570,40
N3		453,28	466,88	480,88	495,31	510,17	525,47	541,24	557,48	574,20	591,43	609,17	627,44

Tabela de Vencimentos dos Profissionais do magistério - jornada de 20h

Anexo I

Classes Níveis	Venc. Básico	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
N1	**0,96**	1,00	1,03	1,06	1,09	1,13	1,16	1,19	1,23	1,27	1,30	1,34	1,38
N1.1		1,09	1,12	1,16	1,19	1,23	1,26	1,30	1,34	1,38	1,42	1,46	1,51
N2		1,40	1,44	1,49	1,53	1,58	1,62	1,67	1,72	1,77	1,83	1,88	1,94
N3		1,54	1,59	1,63	1,68	1,73	1,79	1,84	1,89	1,95	2,01	2,07	2,13

Matriz da Tabela de Vencimentos dos Profissionais do magistério - jornada de 20h

Anexo I

Classes Níveis	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
N1	Variação entre as Classes										3%	
N1.1												
N2		*Amplitude*									36	
N3	Crescimento Horizontal = **desempenho, qualificação e aferição de conhecimento**											

JUSTIFICATIVA

Senhores Vereadores:

DO EMBASAMENTO LEGAL

A Constituição Federal, outorgada em 1988, foi alterada no artigo 60 das Disposições Constitucionais Transitórias pela Emenda Constitucional nº 14/96, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de valorização do Magistério, de natureza contábil. Ainda tal dispositivo observa que dos recursos vinculados à educação, pelo art. 212 da Constituição Federal, 60% (sessenta por cento) destes, deverão ser investidos no ensino fundamental, que compreende aquele voltado aos alunos matriculados da 1ª a 4ª série.

O referido Fundo foi regulamentado pela Lei Federal nº 9.424/96, que traz em seu art. 9º a necessidade de se dispor de novo plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

DO EMBASAMENTO ECONÔNIMO-FINANCEIRO.

O Município de Campo Magro- PR apresenta a seguinte previsão de impostos para a constituição do Fundo:

Impostos e Transferências	Valor Previsto no orçamento de 2001	15% para o FUNDEF
1. QP – FPM	2.600.000,00	390.000,00
2. QP – ICMS	2.500.000,00	375.000,00
3. QP – IPI-Exp.	50.000,00	7.500,00
4. LC 87/96	100.000,00	15.000,00
TOTAL	**5.250.000,00**	**787.500,00**

O Município de Campo Magro, PR receberá a seguinte receita do FUNDEF:

Número de alunos – Censo 2000	Valor: alunos/ano 2001	Recursos a Receber 2001
2184	**630,00**	**1.375.920,00**

Do valor que será recebido, 60% (sessenta por cento) deverá estar voltado ao pagamento do pessoal do magistério em efetivo exercício de suas funções, que no presente caso representará uma folha de pagamento para o ensino fundamental da ordem de R$ 848.351,45 (oitocentos e quarenta e oito mil trezentos e cinqüenta e um reais e quarenta e cinco centavos), correspondendo 61,66% no exercício de 2001.

A fim de dar cumprimento à legislação vigente e reformular o quadro do magistério em nosso Município, é que estamos enviando o presente Projeto de Lei, para o qual solicitamos a tramitação no menor prazo possível, para que possamos dar legalidade aos atos requeridos pelo novo tempo da Educação de nosso País.

LOUVANIR MENEGUSSO
Prefeito Municipal

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE CAMPO MAGRO
CAMPO MAGRO - PARANÁ

Ofício GAB n.º 363/01 *Campo Magro, 23 de outubro de 2001.*

Senhores Membros da Câmara Municipal:

Tenho a honra de encaminhar a Vossas Excelências, em anexo, Projeto de Lei nº 021/2001, e a respectiva justificativa, referente ao Plano de Carreiras do Magistério Público Municipal deste Município de Campo Magro, para apreciação em regime de urgência.

Antecipando meus agradecimentos, aproveito o ensejo para renovar protestos de estima e consideração.

Atenciosamente

LOUVANIR MENEGUSSO
Prefeito Municipal

Aprovado em 1ª Discussão
Por UNANIMIDADE
Sala das Sessões, 01 / 11 / 2001
Presidente

Lido no Expediente da Sessão
do dia 30 / 10 / 2001
Secretário

Excelentíssimo Senhor
Vereador Rilton Boza
Digníssimo Presidente da
Câmara Municipal de Campo Magro
Campo Magro - PR

Aprovado em 2ª Discussão
Por UNANIMIDADE
Sala das Sessões, 06 / 11 / 2001
Presidente