Lei 645/2015,
de 22 de setembro de 2015

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

O Senhor ADALGIZO CANDIDO DE SOUZA, Prefeito Municipal de Santa Lúcia, Estado do Paraná, no uso das atribuições que lhe são asseguradas pela legislação em vigor, FAZ SABER que, ouvido o Plenário, a Câmara Municipal aprova e ele sanciona a seguinte:

LEI

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público Municipal , nos termos da legislação vigente.

Art. 2º. Para efeito desta Lei, o Quadro do Magistério Público é formado pelos Profissionais do Magistério que exercem as funções dos Cargos da Carreira do Magistério Público e que abrange a Educação Infantil, Ensino Fundamental de 1º ao 5º ano em suas diversas modalidades.

CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

Art. 3º. Este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, objetiva a valorização profissional, incentivando e promovendo o aperfeiçoamento profissional contínuo e oferecendo condições necessárias e remuneração condigna para, com isso, melhorar o serviço prestado à população do município de modo a contemplar os seguintes objetivos específicos:

I. valorizar o Profissional do Magistério e a educação pública, reconhecendo a importância da carreira e de seus agentes;
II. integrar o desenvolvimento profissional dos Profissionais do Magistério 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 Profissional do Magistério 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 Profissional do Magistério 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. 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.
XI. auxiliar no planejamento de ampliação ou implantação de novas unidades escolares na Instituição;
XII. garantir o princípio da democracia, onde os Profissionais do Magistério tenham as mesmas oportunidades, baseando-se em critérios únicos para todos;
XIII. garantir o compromisso do Profissional do Magistério 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.

Art. 4º. Este Plano está baseado nos seguintes princípios (Resolução nº 02/99, CEB/CNE) :

I. reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei nº 9.394/96, LDB, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;
II. acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
III. remuneração condigna para os Profissionais do Magistério, com vencimentos iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso

Salarial Profissional Nacional - PSPN;

IV. reconhecimento da importância da carreira dos Profissionais do Magistério e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

V. progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI. jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, com um terço da jornada de trabalho destinada a atividades extra classe para horas atividades , de acordo com os respectivos Projetos Políticos Pedagógicos;

VII. incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;

VIII. incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

IX. apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

X. promoção da participação dos Profissionais do Magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XI. estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos Profissionais do Magistério entre unidades escolares;

XII. regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional.

CAPÍTULO III - DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º. Para efeito desta Lei considera-se :

I. Rede Municipal de Ensino, o conjunto de Instituições Educacionais e órgãos públicos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II. Secretaria Municipal de Educação, a parte central da administração pública do município, responsável pela gestão da Rede Municipal de Ensino;

III. Instituições Educacionais, os estabelecimentos mantidos pelo poder público municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades de ensino;

IV. Profissionais do Magistério ou Magistério Municipal, os trabalhadores em educação, titulares de Cargo no Quadro do Magistério.

V. Quadro do Magistério, conjunto de cargos que executam Atividades de Magistério e composto por duas partes, Quadro Permanente e Quadro Suplementar;

VI. Funções ou Atividades de Magistério, as atividades pedagógicas (direção, planejamento, supervisão, orientação e coordenação educacional) e as atividades de docência, exercidas no âmbito das instituições educacionais, com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

VII. Quadro Permanente, conjunto de cargos de provimento efetivo, reunidos no Grupo Ocupacional Magistério;

VIII. Grupo Ocupacional Magistério, conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições e escalonados em Níveis e Classes sendo constituído pelos cargos de Professor e de Professor em Educação Infantil;

IX. Quadro Suplementar, composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei;

X. Cargo, centro unitário e indivisível de competência e atribuições de determinado grau de complexidade e responsabilidade, criado por lei, com denominação própria, em número certo e remuneração paga pelo poder público municipal, provido e exercido por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público municipal e, para efeito desta Lei, localizado no Quadro do Magistério.

XI. Carreira, conjunto de níveis e classes que define a Evolução Funcional e remuneratória do Profissional do Magistério referente a cada cargo;

XII. Evolução Funcional, desenvolvimento do Profissional do Magistério na carreira, através de critérios de Progressão e Promoção;

XIII. Progressão, avanço horizontal de uma classe para outra mediante a combinação de critérios específicos de avaliação para o desempenho profissional e participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional relacionados à sua área de atuação;

XIV. Promoção, avanço vertical de um nível para outro mediante Habilitação ou Titulação;

XV. Nível, a divisão da carreira em unidades de promoção funcional;

XVI. Classe , a divisão da carreira em unidades de progressão funcional;

XVII. Habilitação ou Titulação, a formação de acordo com o grau de escolaridade e formação profissional;

XVIII. Vencimento, retribuição pecuniária pelo exercício de cargo que compreende o valor correspondente ao nível e à classe em que se encontra o Profissional do Magistério na Tabela de Vencimentos;

XIX. Remuneração, vencimento de cargo, acrescido dos adicionais e das gratificações estabelecidas em lei;

XX. Vencimento Básico da Carreira, o fixado para a primeira classe do primeiro nível na Tabela de Vencimentos referente a cada cargo;

XXI. Vencimento Inicial da Carreira, o fixado para a primeira classe de cada nível na

Tabela de Vencimentos referente a cada cargo;

XXII. Tabela de Vencimentos, matriz de vencimentos ordenada segundo a evolução funcional e escalonada horizontalmente em classes e verticalmente em níveis;

XXIII. Estrutura da Tabela de Vencimentos, matriz de percentuais ordenada e escalonada de forma idêntica à Tabela de Vencimentos e que indica a diferença percentual entre os correspondentes vencimentos e os seus antecessores.

XXIV. Hora-aula docente, tempo reservado à regência , com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

XXV. Hora-atividade, tempo cumprido na escola, reservado para planejamento, estudo, preparação e avaliação relativa às atividades de caráter pedagógico com duração de um terço da jornada semanal.

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

Art. 6º. Fica criado o Quadro do Magistério composto de um Quadro Permanente.
Parágrafo Único - O Quadro do Magistério está especificado no Anexo I desta Lei.

Art. 7º. Fica criado no Quadro Permanente o Grupo Ocupacional Magistério.
Parágrafo Único - O Grupo Ocupacional Magistério está especificado no Anexo I desta Lei.

Art. 8º. O Grupo Ocupacional Magistério é integrado pelos cargo de Professor.
Parágrafo Único - As descrições, funções e atribuições referentes aos cargos do Grupo Ocupacional Magistério estão especificadas no Anexo II desta Lei.

Art. 9º. Os cargos do Quadro do Magistério serão distribuídos na Carreira em níveis e classes e terão a seguinte composição :

I. 04 (quatro) níveis associados a habilitação ou titulação, assim designados:
   a) Nível A - Magistério - formação em nível médio, em curso de Magistério na modalidade Normal;
   b) Nível B - Licenciatura Plena - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
   c) Nível C - Especialização "lato sensu" - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, acompanhada da

formação em nível de especialização "lato sensu" em área relacionada a atividade de magistério, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

d) Nível D – Especialização "stricto sensu" - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação "stricto sensu" em área relacionada a atividade de magistério.

II. 15 (quinze) classes, designadas pelos numerais de 1 (um) a 15 (quinze), associados a critérios de avaliação de desempenho;

CAPÍTULO V - DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I - DO INGRESSO

Art. 10. O ingresso na Carreira dar-se-á por concurso público de provas e títulos.

§ 1° - O concurso público terá validade de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, a critério da administração pública municipal.

§ 2° - Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, por tempo determinado, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

I. provimento temporário;
II. substituição emergencial de titulares do cargo.

§ 3º – A admissão de que trata o § 2º, somente se dará se não houver professor efetivo em condições de suprir em jornada suplementar as demandas existentes através de PSS (Processo Seletivo Simplificado).

Art. 11. O ingresso na carreira, dar-se-á na classe inicial do cargo para qual foi aprovado o candidato e nos níveis A , B, C, ou D da carreira de acordo com a escolaridade e habilitação.

Art. 12. para o exercício de cargo do Grupo Ocupacional Magistério é exigido a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena.

§ 1º - excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei nº 9394/1996, 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 e de acordo com a nova redação do artigo 61 da mesma Lei supra citada.

§ 2º - do ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, será exigida graduação em Pedagogia, ou especialização "latu sensu" de no mínimo 360 horas, garantida, nesta formação, a base comum nacional. Além dos requisitos de formação, a experiência docente de 03 (três) anos é pré-requisito para o exercício dessas atividades.

Art. 13. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador, conforme o Decreto Federal Nº 3.298/1999, Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

§ 1º - O candidato portador de necessidade especial, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de 5 % (cinco por cento) em face da classificação obtida.

§ 2º - Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 14 . Será realizado concurso público de provas e títulos para provimento de todos os cargos ocupados pelos Profissionais do Magistério sempre que:

I. comprovada a existência de vagas no Quadro do Magistério e a inexistência de candidatos anteriormente aprovados; ou
II. a vacância no Quadro Permanente alcançar percentual igual a 10 % (dez por cento), conforme a legislação nacional, considerando-se esse percentual para cada um dos cargos.

SEÇÃO II - DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 15. O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, durante o qual o Profissional do Magistério será avaliado para aferir se possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo ao qual ingressou por força de concurso público e cujo cumprimento satisfatório é requisito essencial para aquisição da estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º - Durante o estágio probatório, serão proporcionados meios para a integração e para o desenvolvimento das potencialidades dos Profissionais do

Magistério em relação ao interesse público, com o objetivo de inseri-lo na estrutura e organização da Rede Municipal de Ensino e da administração pública municipal.

§ 2º - Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação dos Profissionais do Magistério em estágio probatório.

§ 3 º – Para efeito de avaliação do Profissional do Magistério devem ser observados os seguintes fatores e suas questões relacionadas:

I) Assiduidade: Comparecimento, frequência e permanência no local de trabalho bem como a observância dos horários;
II) Disciplina: Dedicação às suas atividades e relacionamento com o público e com os demais servidores;
III) Capacidade de iniciativa: Busca por aprimoramento, atualização e superação de dificuldades;
IV) Produtividade: Realização das atividades dentro da expectativa;
V) Responsabilidade: Zelo pelas informações, materiais de trabalho e pelo patrimônio público.

§ 4º – Imediatamente após o estágio probatório, o Profissional do Magistério aprovado na avaliação será enquadrado na classe seguinte àquela em que se encontra, no nível referente à sua escolaridade.

§ 5º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese de cedências ou cessões e das seguintes licenças:

I. Tratamento de saúde próprio ou de pessoa da família;
II. Acompanhamento de cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar, nos termos estabelecidos na legislação em vigor;
III. Exercício de mandato de cargo público eletivo;
IV. Prestação de serviço militar;
V. Para ocupar cargo de provimento em comissão, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação;

§ 6º - O estágio probatório será retomado a partir do término das cedências ou cessões e das licenças especificadas nesse artigo.

§ 7º - Em caso de reprovação na avaliação, o Profissional do Magistério será exonerado, mediante decisão fundamentada, sendo-lhe asseguradas as garantias do contraditório e da ampla defesa.

SEÇÃO III - DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 16. A evolução funcional é o desenvolvimento do Profissional do Magistério na carreira, mediante critérios de progressão e promoção, e está vinculada à qualidade da Educação Pública bem como às melhoras obtidas no ambiente educacional e mediante :

I. elaboração de plano de qualificação profissional;
II. estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;

§ 1° - A avaliação para o desempenho profissional deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro ou fora da Rede Municipal de Ensino e deve ser um momento de formação em que o Profissional do Magistério 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.

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

I. Participação democrática : avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado e de comissão paritária específica para este fim (Comissão de Avaliação de Desempenho), 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 e que compreendem, no mínimo, a avaliação da formulação de políticas públicas; a aplicação delas pelas redes de ensino; o desempenho dos Profissionais do Magistério; a estrutura escolar; as condições socioeducativas dos educandos; os resultados educacionais da escola.

II. Universalidade : todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino pelos mesmos critérios;

III. Objetividade : a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, de assiduidade, pontualidade, participação e produtividade;

IV. Transparência : o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e comissão de avaliação de desempenho;

V. Superação - A avaliação de desempenho deve reconhecer a interdependência entre trabalho do Profissional do Magistério e o funcionamento geral da rede de ensino, e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao Profissional do Magistério

um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades.

§ 3° - A administração municipal constituirá uma Comissão de Avaliação de Desempenho, com o objetivo de acompanhar o processo de avaliação de desempenho e composta paritariamente por representantes da administração municipal e da categoria, sendo os representantes da categoria eleitos em assembleia do sindicato representante.

§ 4º - As demais normas de avaliação terão regulamentação própria definida pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 5° - A regulamentação de que trata este artigo deverá ser elaborada e aprovada no prazo de 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei e só poderá sofrer alterações, com a aprovação da maioria absoluta dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 17. A promoção é o avanço nos níveis da carreira, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função, observando o seguinte:

I. a promoção por nova habilitação ou titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do Profissional do Magistério com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído, retroativo a data do protocolo.
II. ocupante de cargo do Magistério com acumulação de cargo ou emprego, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação ou titulação em ambos os cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

§ 1º - A promoção por nova habilitação ou titulação dar-se-á :

I. A promoção para o Nível B dar-se-á para ocupante de cargo do Quadro do Magistério de Nível A que obtiver formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
II. A promoção para o Nível C dar-se-á, para ocupante de cargo do Quadro do Magistério que obtiver formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, "lato sensu" em área relacionada a atividade de magistério, com

carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

III. A promoção para o Nível D dar-se-á, para ocupante de cargo do Quadro do Magistério que obtiver formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, "stricto sensu" em área relacionada a atividade de magistério.

IV. A promoção de um nível para outro dar-se-á, para ocupante de cargo do Quadro do Magistério na mesma Classe em que este se encontrava antes da promoção.

Art. 18. A progressão é a passagem de uma classe para outra na carreira e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação para o desempenho profissional e participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional relacionadas à sua área de atuação.

Art. 19. Não poderá ser utilizado o mesmo certificado, diploma, título ou comprovante de realização de atividades de formação, atualização, capacitação e qualificação profissional para mais de uma forma de avanço na carreira, seja por promoção ou progressão.

Art. 20. Os Profissionais do Magistério terão direito a promoção e progressão na carreira após o cumprimento do estágio probatório e desde que não esteja aposentado, em disponibilidade ou em licença sem vencimentos.
Parágrafo Único: É assegurado o direito a promoção e progressão para os Profissionais do Magistério em exercício de mandato classista;

CAPÍTULO VI - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 21. A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades das Instituições Educacionais, visando :

I. valorização do Profissional do Magistério e melhoria da qualidade do serviço;

II. formação ou complementação de formação de Profissionais do Magistério, para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo;

III. identificar as carências dos Profissionais do Magistério para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos das Instituições Educacionais, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão

ser desenvolvidas;

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

V. utilização de metodologias diversificadas;

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

Art. 22. O processo de qualificação profissional ocorrerá por iniciativa da administração pública municipal, através da Secretaria Municipal de Educação, ou mediante convênio, ou autorizando a iniciativa do próprio Profissional do Magistério, cabendo ao município atender prioritariamente :

I. Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os Profissionais do Magistério, para informar sobre a estrutura e organização da administração pública da Secretaria de Educação Municipal, 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 Profissionais do Magistério integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo;

III. Programa de Capacitação e Desenvolvimento, aplicado aos Profissionais do Magistério para incorporação de novos conhecimentos e habilidades técnicas , decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função, através de cursos regulares oferecidos pelas Instituições Educacionais;

IV. Programa de Aperfeiçoamento, aplicado aos Profissionais do Magistério com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do seu cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares.

Art. 23. Fica assegurada a participação certificada dos Profissionais do Magistério em atividades de formação, capacitação e qualificação profissional promovidas ou previamente autorizadas pela Secretaria Municipal.

§ 1º - os critérios para afastamentos para qualificação do Profissional do Magistério serão estabelecidos e regulamentados pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo funcional e remuneratório.

§ 2º - fica assegurado ao Profissional do Magistério, 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 VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO, DOS ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I - DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

Art. 24. O plano de vencimento dos cargos do Quadro 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 Profissionais do Magistério, tomando por base mínima, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal e na Lei 11.494/2007 e garantindo o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) de acordo com a Lei 11.758/2008;
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. 25. Aos ocupantes de cargo do Quadro do Magistério atribui-se vencimentos na correspondente Tabela referente ao nível de habilitação ou titulação e à classe em que se encontram , sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Parágrafo Único - As Tabelas de Vencimentos bem como as respectivas Estruturas referentes a cada cargo do Quadro do Magistério, encontram-se especificadas no Anexo III desta Lei.

Art. 26. O cálculo de vencimento dos cargos do Quadro do Magistério, far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída e considerando-se que :

I. O valor do vencimento do Nível B é equivalente ao valor do Nível A, acrescido de 21% (vinte e um por cento);
II. O valor de um vencimento do Nível C é equivalente ao valor do Nível B, acrescido de 24 % (vinte e quatro por cento);
III. O valor de um vencimento do Nível D é equivalente valor do Nível C, acrescido de 15 % (quinze por cento);
IV. O valor de um vencimento em qualquer nível é equivalente ao valor do seu correspondente na classe anterior acrescido de 2 % (dois por cento).

Art. 27. é assegurando que o Vencimento Básico da Carreira dos cargos do Quadro do

Magistério nunca seja inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN);
Parágrafo Único: Fica assegurado o mês de janeiro para revisão do Vencimento Básico da Carreira dos cargos do Quadro do Magistério.

Art. 28. O Poder Executivo atualizará, obrigatoriamente, no mesmo percentual, os valores constantes das tabelas de vencimentos dos Profissionais do Magistério todas as vezes que houver majoração do Vencimento Básico da Carreira.

Art. 29. Fica assegurada a reestruturação das tabelas de vencimentos de modo a valorizar o Profissional do Magistério, levando em consideração a evolução das receitas para a Manutenção e Desenvolvimento da Educação (MDE).

Art. 30. Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder abono especial, ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais do Magistério, que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Municipal, 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, conforme estabelecido na Lei 11.494/2007.

SEÇÃO II - DOS ADICIONAIS

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

I. Adicional por Tempo de Serviço, será concedido, cumulativamente, e calculado da seguinte forma : a cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público municipal pela aplicação de 3 % (três por cento) sobre o valor de seu vencimento até o limite de 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício para a professora e 30 (trinta) anos de efetivo exercício para o professor, após o que será calculado, a cada ano adicional, mediante a aplicação de 3 % (três por cento) sobre o valor de seu vencimento até o limite de 30 (trinta) e 35 (trinta e cinco) anos de efetivo exercício para a professora e para o professor, respectivamente.

Parágrafo Único - Os adicionais referentes aos cargos do Quadro do Magistério, encontram-se especificados no Anexo IV desta Lei.

SEÇÃO III - DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 32. Serão concedidas gratificações, proporcionais à jornada de 20 (vinte) ou 40

(quarenta) horas semanais, de acordo com a carga horária de cada profissional do magistério, com as condições especificadas a seguir:

I. Gratificação de difícil acesso será regulamentada pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único: o auxílio deslocamento será concedido somente ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para se deslocar fora da sede do município.

II. Gratificação de Ensino Especial calculada da seguinte forma: 10% (dez por cento) sobre o valor do vencimento do Profissional do Magistério, com habilitação específica na área de Educação Especial, quando em atividade de docência com alunos com necessidades especiais, desde que seja em salas apropriadas.

III. Gratificação de Direção calculada da seguinte forma : 10% por cento sobre o Vencimento Inicial da Carreira do nível em que se encontra o Profissional do Magistério para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino.

IV. Gratificação para supervisores, coordenadores, orientadores e vice-direção: Calculada da seguinte forma: 10% sobre o vencimento inicial da carreira do nível em que se encontra o profissional do magistério para o exercício destas funções supracitadas.

§ 1º - A Secretaria Municipal de Educação regulamentará, após proposição da Comisão de Gestão do Plano e apreciação do Conselho Municipal de Educação, a classificação das escolas como de difícil acesso e a regulamentação desta gratificação, bem como a definição daquelas que comportarão um Diretor ou um Diretor e um Vice-Diretor.

§ 2º - As gratificações referentes aos cargos do Quadro do Magistério, encontram-se especificadas no Anexo IV desta Lei.

Art. 33. A função de Diretor será exercida por Profissional do Magistério, que tenha exercido no mínimo 3 (três) anos de docência, eleito pelo princípio da gestão democrática, através da Comunidade Escolar (Professores, Funcionários, Alunos maiores de dezesseis anos, Pais ou Responsáveis) para o exercício de um mandato de (02) dois anos sendo permitido (01) uma reeleição por igual período e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos de regulamentação específica.

Parágrafo Único – A Secretaria Municipal de Educação após a vigência do primeiro ano de sanção e promulgação desta lei realizará a primeira eleição para diretor de escolas municipais, para a gestão dos próximos dois anos letivos. As funções e atribuições de Diretor devem fazer parte do Projeto Político Pedagógico da Escola e serão definidas via a participação democrática do Conselho de Escola.

CAPÍTULO VIII - DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

SEÇÃO I - DO REGIME DE TRABALHO

Art. 34. A jornada mínima semanal para o Profissional do Magistério em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 13 (treze) horas relativas à hora-aula e 07 (sete) à hora-atividade, obedecendo ao limite mínimo de um terço da jornada para hora-atividade.

Art. 35. A jornada máxima semanal para o Profissional do Magistério em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 26 (vinte e seis) referentes à hora-aula e 14 (quatorze) à hora-atividade, obedecendo ao limite mínimo de um terço da jornada para hora-atividade.

Art. 36. O Profissional do Magistério no exercício de função pedagógica, terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais ou jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 37. O Profissional do Magistério, que não esteja em acumulação de cargo ou função pública, poderá, respeitando-se a jornada máxima semanal, ser convocado para prestar serviço em jornada extendida, para substituição temporária de Profissional do Magistério, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções do Magistério de forma não concomitante com a docência.

§ 1º - O Profissional do Magistério que tiver jornada complementar, ao vencimento referente a classe inicial do seu nível de formação , nos moldes deste Plano e, cessados os motivos que determinaram a extensão da jornada, retorna, automaticamente, a sua jornada e vencimento normal.

SEÇÃO II - DAS FÉRIAS

Art. 38. O Profissional do Magistério fará 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 do Magistério 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 Profissional do Magistério que estiver em licença para tratamento de saúde e licença maternidade, devendo usufruí-la posteriormente.

Art. 39. Independentemente de solicitação, será pago ao Profissional do Magistério, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

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

Art. 40. O Profissional do Magistério exonerado do cargo efetivo ou em comissão receberá 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.

CAPÍTULO IX - DA LOTAÇÃO E FIXAÇÃO, ESCOLHA DE TURMAS, DA PERMUTA, DAS LICENÇAS, DA CEDÊNCIA OU CESSÃO, DA READAPTAÇÃO

SEÇÃO I - DA LOTAÇÃO E ESCOLHA DE TURMAS

Art. 41. Os Profissionais do Magistério terão sua lotação e fixação na Secretaria Municipal de Educação.

Art. 42. Os Profissionais do Magistério, escolherão suas turmas, tendo prioridade, obedecendo aos seguintes critérios:

I - ano do concurso
II - graduação
III - tempo de serviço
IV- idade
V - número de filhos

SEÇÃO II - DA PERMUTA

Art. 43. A concessão de permuta, dos Profissionais do Magistério, de uma instituição educacional para outra, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino, da educação municipal e do Profissional do Magistério, observado o princípio da equidade em qualquer período do ano letivo.

Parágrafo Único - Compete a Secretaria Municipal de educação publicar em qualquer momento durante o ano letivo o resultado dos pedidos de permuta.

SEÇÃO III - DAS LICENÇAS

Art. 44. Ao Profissional do Magistério estável, a cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, é assegurado o direto à Licença Especial de três meses com vencimento e demais vantagens.

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, de licença para tratamento de saúde e de licença maternidade.

III. a fruição da Licença Especial será regulada mediante escala pela Secretaria Municipal de Educação, a qual atenderá ao interesse público, os interesses do ensino e da educação municipal.

SEÇÃO IV - DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

Art. 45. Cedência ou cessão é o ato pelo qual o Profissional do Magistério é posto à disposição de entidade, entes federados 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 1 (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;
II. quando o Profissional do Magistério for cedido para desenvolver atividades em programas ou projetos específicos na área da educação, voltados ao desenvolvimento da educação infantil ou ensino fundamental, em órgãos públicos ou instituições privadas sem fins lucrativos;
III. quando a entidade, ente federado ou órgão solicitante compensar a Rede Municipal de Ensino com Funcionário da Educação habilitado para o exercício de funções da Educação Básica Municipal ou com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido;
IV. quando o Profissional do Magistério for cedido para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação

de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de remuneração e direitos.

Art. 46. Será cedido, um Profissional do Magistério, eleito em assembléia da categoria, para desempenhar atividades sindicais vinculadas ao sindicato, federação ou confederação representativa da categoria, APP Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná.
Parágrafo Único - A cedência de que trata o Caput deste artigo terá duração igual ao mandato, devendo ser prorrogada no caso de reeleição.

Art. 47. A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas à Educação Básica ou não estabelecidas nesta Lei interrompe o interstício para a promoção.

SEÇÃO V - DA READAPTAÇÃO

Art. 48. O Profissional do Magistério que tenha sofrido limitação em sua capacidade física ou mental, comprovada por perícia médica, passará por readaptação funcional, a ser promovida pela Secretaria de Educação.

§ 1º - O Profissional do Magistério, na condição de readaptado, desempenhará atividades com atribuições e responsabilidades compatíveis com as suas limitações e com seu cargo, preferencialmente, em atividades educacionais na instituição educacional onde se encontrava em exercício antes da readaptação ou em outra unidade vinculada à Secretaria Municipal de Educação.
§ 2º - O Profissional do Magistério, na condição de readaptado, deverá submeter-se periodicamente à perícia médica visando avaliar sua capacidade de retorno às funções do cargo para qual foi concursado.
§ 3º - O Profissional do Magistério, na condição de readaptado, terá direito ao desenvolvimento funcional na Carreira.
§ 4º – O Profissional do Magistério, na condição de readaptado, considerado, através de perícia média, plenamente apto a retornar às suas atividades terá direito a retornar às suas funções na instituição educacional onde se encontrava em exercício antes da readaptação.

CAPÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS
SEÇÃO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 49. Aos Profissionais do Magistério são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes :

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

SEÇÃO II - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
SUBSEÇÃO I - DO ENQUADRAMENTO

Art. 50. Os Profssionais do Magistério serão enquadrados em níveis e classes vencimentais, iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do presente Plano, conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no serviço público municipal, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito para aqueles que se encontram em atividades, observando-se a jornada de trabalho.

§ 1º - O Profissional do Magistério que se encontrar, à época de implantação do presente Plano, em licença para trato de interesse particular, será enquadrado por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.
§ 2º - O Profissional do Magistério, em desvio de função, só será enquadrado quando retornar as atividades inerentes ao cargo.
§ 3º - Os critérios de habilitação e de tempo de exercício, para efeito de enquadramento de que trata o caput deste artigo, encontram-se especificados no Anexo V desta Lei.

Art. 51. A Secretaria Municipal de Educação constituirá uma Comissão de Enquadramento para proceder e acompanhar o processo de enquadramento.
Parágrafo Único - O Profissionais do Magistério que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão de Enquadramento dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

SEÇÃO III - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 52. As normas previstas neste Plano, têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos integrantes do Quadro do Magistério, as normas constantes no regime jurídico único dos servidores públicos municipais, naquilo que não conflitar.

Art. 53. Para os efeitos deste Plano, só terão validade os cursos de pós-graduação “lato sensu” e “stricto sensu”, autorizados e reconhecidos pelos órgãos competentes, ou,

quando realizados no exterior, devidamente convalidados por instituição brasileira pública, competente para este fim.

Art. 54. Os Profissionais do Magistério poderão receber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores públicos municipais, nessa condição, quando não conflitantes com as disposições estabelecidas neste Plano.

Art. 55. As regulamentações previstas neste Plano serão elaboradas com a participação da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

§ 1 º - A administração municipal constituirá uma Comissão de Gestão do Plano Cargo, Carreira e Remuneração, com o objetivo de acompanhar a implantação e a gestão deste Plano e composta paritariamente por representantes da administração municipal e da categoria, sendo os representantes da categoria indicados pelo sindicato da categoria.

§ 2º - As demais normas de gestão terão regulamentação própria definida pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

§ 3° - A regulamentação de que trata este artigo deverá ser elaborada e aprovada no prazo de 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei e só poderão sofrer alterações, com a aprovação da maioria absoluta dos membros da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

Art. 56. Fica vedada, a partir da aprovação desta Lei, a incorporação de quaisquer gratificações por funções ao vencimento dos Profissionais do Magistério.

Art. 57. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 58. Integram a presente Lei os Anexos I, II, III, IV e V.

Art. 59. Este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 60. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Santa Lúcia, 22 de setembro de 2015.

ADALGIZO CÂNDIDO DE SOUZA
Prefeito Municipal

ANEXOS

ANEXO I - QUADRO DO MAGISTÉRIO

(Parte integrante da Lei nº 645/2015)

1 - QUADRO PERMANENTE :

1.1 - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO :

CARGOS	QUANTIDADE
Professor	

2 – VISÃO ESQUEMÁTICA :

Quadro do Magistério	***1. Quadro Perma nente***	**1.1 Grupo Ocupa cional Magis tério**	***1.1.1 Cargo Professor***	**Níveis / Classes**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**...**	**15**	**Habilit ação**
				A											**...**		**MAG**
				B											**...**		**LIC**
				C											**...**		**ESP**
				D											**...**		**M/D**
			1.1.2 Cargo Professor de Educação Infantil	**Níveis / Classes**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**...**	**15**	**Habilit ação**
				A											**...**		**MAG**
				B											**...**		**LIC**
				C											**...**		**ESP**
				D											**...**		**M/D**
	2. Quadro Suple mentar	**2.1 Cargos em Extinção**		**Nível / Classes**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**...**	**15**	**Habilit ação**
				A											**...**		

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

(Parte integrante da Lei nº 645/2015)

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 :

- 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;
- Avaliar o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
- Informar aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
- Participar de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
- Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- Participar do planejamento geral da escola;
- Contribuir para o melhoramento da qualidade do ensino;
- Participar da escolha do livro didático;
- Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
- Acompanhar e orientar estagiários;
- Zelar pela integridade física e moral do aluno;

- Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- Elaborar projetos pedagógicos;
- Participar de reuniões interdisciplinares;
- Confeccionar material didático;
- Realizar atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
- Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- Selecionar, apresenta e revisa conteúdos;
- Participar do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- Propiciar aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
- Realizar atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
- Orientar e incentiva o aluno para a pesquisa;
- Participar do conselho de classe;
- Preparar o aluno para o exercício da cidadania;
- Incentivar o gosto pela leitura;
- Desenvolver a auto estima do aluno;
- Participar da elaboração e aplicação do regimento da escola;
- Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- Orientar o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
- Contribuir para a aplicação da política pedagógica do município e o cumprimento da legislação de ensino;
- Propor a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
- Planejar e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- Analisar dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
- Participar de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- Manter atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
- Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
- Participar da gestão democrática da unidade escolar;
- Executar outras atividades correlatas.

2.2 -EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO :

- Elaborar e executar projetos pertinentes à sua área de atuação;
- Participar de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- Participar da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- Estimular o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
- Elaborar relatórios de dados educacionais;
- Emitir parecer técnico;
- Participar do processo de lotação numérica;
- Zelar pela integridade física e moral do aluno;
- Participar e coordena as atividades de planejamento global da escola;
- Participar da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;

- Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- Estabelecer parcerias para desenvolvimento de projetos;
- Articular-se com órgãos gestores de educação e outros;
- Participar da elaboração do currículo e calendário escolar;
- Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
- 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;
- Manter intercâmbio com outras instituições de ensino;
- Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- Acompanhar e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
- Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
- Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- Coordenar as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
- Coordenar conselho de classe;
- Contribuir na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
- Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- Contribui para aplicação da política pedagógica do município e o cumprimento da legislação de ensino;
- Propor a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
- Planejar, executar e avaliar atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
- Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;
- 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;
- 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;
- Acompanhar e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
- Promover o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
- Trabalhar o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
- Conhecer os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
- 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;
- Buscar a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
- Assessorar o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
- 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;
- Coordenar as atividades de elaboração do regimento escolar;
- Participar da análise e escolha do livro didático;

- Acompanhar e orientar estagiários;
- Participar de reuniões interdisciplinares;
- Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
- Promover a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- Propiciar aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- Coordenar a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
- Trabalhar a integração social do aluno;
- Traçar o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
- Auxiliar o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
- Orientar os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
- Divulga experiências e materiais relativos à educação;
- Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
- Programar, realizar e prestar contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
- Coordenar, acompanhar e avaliar as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
- Orientar escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
- Acompanhar estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
- Elaborar documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
- 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;
- Participar da gestão democrática da unidade escolar;
- Executar outras atividades correlatas.

3 - REQUISITOS :
3.1 - INSTRUÇÃO :

3.1.1 - ATIVIDADES DE DOCÊNCIA :

Graduação em curso de Licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, 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 :

Habilitação específica, obtida em curso de Pedagogia ou, graduação em curso de Licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de

conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de especialização *"lato sensu"* em área relacionada a atividade de magistério, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, garantida nesta formação, a base comum nacional.

4 - EXPERIÊNCIA :

Para os Professores em atividade de suporte pedagógico será exigida a experiência docente de 03 (três) anos para o exercício destas atividades.

5 - CARACTERÍSTICAS PROFISSIOGRÁFICAS ADICIONAIS :

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 - TABELA DE VENCIMENTOS E ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTOS

(Parte integrante da Lei nº 645/2015)

	Vencimentos (R$)														
Níveis / Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível A - Magistério	959,11	978,29	997,85	1017,80	1038,15	1058,91	1080,08	1101,68	1123,71	1146,18	1169,10	1192,48	1216,32	1240,64	1265,45
Nível B – Licenciatura Plena	1160,52	1183,73	1207,40	1231,54	1256,17	1281,29	1306,91	1333,04	1359,70	1386,89	1414,62	1442,91	1471,76	1501,19	1531,21
Nível C – Pós-Graduação (Especialização)	1439,04	1467,82	1497,17	1527,11	1557,65	1588,80	1620,57	1652,98	1686,03	1719,75	1754,14	1789,22	1825,00	1861,50	1898,73
Nível D – Pós-Graduação (Mestrado/Doutorado)	1654,89	1687,98	1721,73	1756,16	1791,28	1827,10	1863,64	1900,91	1938,92	1977,69	2017,24	2057,58	2098,73	2140,70	2183,51

Observações :

a) Vencimento Básico da Carreira — Nível A, Classe 1

b) Vencimento Inicial da Carreira – Magistério — Nível A, Classe 1

c) Vencimento Inicial da Carreira –Lic. Plena — Nível B, Classe 1

d) Vencimento Inicial da Carreira – Especializaçã — Nível C, Classe 1

e) Vencimento Inicial da Carreira – Mest./Doutora — Nível D, Classe 1

2 ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

	Coeficientes (%)														
Níveis / Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nível A - Magistério	piso	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Nível B – Licenciatura Plena	0,21	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Nível C – Pós-Graduação (Especialização)	0,24	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Nível D – Pós-Graduação (Mestrado/Doutorado)	0,15	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02

Observações :

a) Os coeficientes da classe "1" são referentes aos respectivos Valores Iniciais de Vencimento em cada nível com relação ao Valor Inicial de Vencimento do Nível anterior (coeficientes de promoção).

b) Os demais coeficientes, para cada nível, são referentes ao Valor de Vencimento de cada classe com relação ao Valor de Vencimento da classe anterior (coeficientes de progressão).

1 TABELA DE VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

ANEXO IV - TABELAS DE ADICIONAIS E GRATIFICAÇÕES

(Parte integrante da Lei nº 645/2015)

1 - TABELA DE ADICIONAIS

ADICIONAL	CÁLCULO
Adicional por Tempo de Serviço	**a cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público municipal pela aplicação de 3% (três por cento) sobre o valor de seu vencimento até o limite de 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício para a professora e 30 (trinta) anos de efetivo exercício para o professor, após o que será calculado, a cada ano adicional, mediante a aplicação de 3 % (três por cento) sobre o valor de seu vencimento até o limite de 30 (trinta) e 35 (trinta e cinco) anos de efetivo exercício para a professora e para o professor, respectivamente.**

ANEXO IV – Continuação

(Parte integrante da Lei nº 645/2015)

2 - TABELA DE GRATIFICAÇÕES

GRATIFICAÇÃO	CÁLCULO
Gratificação de difícil acesso – auxílio - deslocamento	**A ser regulamentado**
Gratificação de Ensino Especial	**10 % (dez por cento) sobre o valor do vencimento do Profissional do Magistério, com habilitação específica na área de Educação Especial, quando no exercício de docência com alunos com deficiência;**
Gratificação de Vice Direção, coordenação, supervisão e orientação	**10 % (dez por cento) sobre o Vencimento Inicial da Carreira do nível em que se encontra o Profissional do Magistério.**
Gratificação de Direção	**10 % (dez por cento) sobre o Vencimento Inicial da Carreira do nível em que se encontra o Profissional do Magistério.**

ANEXO V - TABELAS DE ENQUADRAMENTO

(Parte integrante da Lei nº 645/2015)

1 - TABELA DE ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS EM FUNÇÃO DA ESCOLARIDADE E HABILITAÇÃO

NÍVEL	ESCOLARIDADE / HABILITAÇÃO
A	**Formação em nível médio, em curso de Magistério na modalidade Normal**
B	**Formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente**
C	**Formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de especialização *"lato sensu"* em área relacionada a atividade de magistério, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas**
D	**Formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação *"stricto sensu"* em área relacionada a atividade de magistério.**

ANEXO V – Continuação

(Parte integrante da Lei nº 645/2015)

2 - TABELA DE ENQUADRAMENTO EM CLASSE EM FUNÇÃO DO TEMPO DE SERVIÇO

CLASSE	TEMPO DE SERVIÇO
1	00 a 03 anos
2	03 anos e 1 dia a 05 anos
3	05 anos e 1 dia a 07 anos
4	07 anos e 1 dia a 09 anos
5	09 anos e 1 dia a 11 anos
6	11 anos e 1 dia a 13 anos
7	13 anos e 1 dia a 15 anos
8	15 anos e 1 dia a 17 anos
9	17 anos e 1 dia a 19 anos
10	19 anos e 1 dia a 21 anos
11	21 anos e 1 dia a 23 anos
12	23 anos e 1 dia a 25 anos
14	25 anos e 1 dia a 27 anos
15	Mais de 27 anos