LEI COMPLEMENTAR Nº 003/05.

Institui o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Cambará e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Cambará, Estado do Paraná, aprovou e eu Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
ESTATUTO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DO CAMPO DE APLICAÇÃO E DAS DEFINIÇÕES

Art. 1° - O presente Estatuto organiza o Magistério Público do Ensino Regular e Supletivo de 1° à 4° Séries do Ensino Fundamental e Educação Infantil, institui o Plano de Carreiras e de Remuneração com as respectivas séries de classes, estabelece o Regime Jurídico do Pessoal do Magistério vinculado à Administração do Município de Cambará.

Art. 2° - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Pessoal do Magistério: todo o pessoal lotado nas unidades escolares e demais órgãos da Educação Municipal que ministra, assessora, planeja, programa, acompanha, supervisiona, avalia, inspeciona, coordena, controla, orienta e dirige a educação sistemática, assim como, as que colaboram diretamente nessas funções, sob sujeição às normas pedagógicas, todo ocupante de cargo docente.

II - Cargo Público: é o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao integrante do Quadro Próprio do Magistério, sendo caracterizado pelo exercício de atividades no ensino Regular e Educação Infantil.

III - Classe: a posição no Quadro Próprio de Magistério, caracterizado pela exigência de grau de habilitação profissional específico, e níveis de elevação de vencimentos próprios.

IV - Série de Classe: é o conjunto de classes do mesmo gênero de atividades funcionais, dispostos hierarquicamente em diferentes níveis, segundo o grau de qualificação e atribuições correspondentes,

constituindo a linha vertical de formação ascensional do Professor ou Suporte Pedagógico.

V - Funções do Magistério – as atividades de docência e de suporte pedagógico direto a docência, aí incluída as direção ou administração escolar, planejamento, assessoria educacional, coordenação, supervisão orientação educacional e outras similares no campo educacional.

VI - Unidades Escolares: são os estabelecimentos em que se desenvolvem atividades ligadas ao ensino fundamental, podendo também abrigar aquelas destinadas à educação infantil.

VII - Carreira: é o conjunto de funções, atribuições e cargos específicos do pessoal integrado ao mesmo serviço, estruturados em forma progressiva de ascensão funcional.

VIII - Grupo Ocupacional: é o conjunto de atividades correlatas ou afins, quanto à natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicado ao seu desempenho, abrangendo séries de classes ou classes singulares.

IX - Quadro: é a expressão de quantitativo de cargos necessários ao pleno desenvolvimento das ações do Poder Público na área do Magistério.

X - Referência/Nível: é a posição, identificada por algarismos romanos, em ordem crescente, correspondente à faixa de vencimento ocupada pelo profissional da educação.

Art.3º - O Pessoal do Magistério compreende as seguintes categorias:

I - Pessoal Docente;

II - Suporte Pedagógico.

§ 1º - Entende-se por Pessoal Docente o conjunto de Professores que, nas unidades escolares, ministram o ensino sistemático no desempenho de atividades docentes.

§ 2º - Entende-se por Suporte Pedagógico, o membro do Magistério que, possuindo a respectiva qualificação, desempenha atividades de direção, coordenação, planejamento, orientação, supervisão, psicologia escolar e outras similares no campo da educação.

§ 3º - A carreira do Magistério Municipal será estruturada em cargos de provimento efetivo, tendo como princípios básicos:

I - A qualificação profissional, representada por:

a) qualidades profissionais;

b) formação adequada;

c) atualização e aperfeiçoamento constante.

II - Promoção por formação e merecimento, aplicáveis aos Professores.

CAPÍTULO II
DO VALOR DO MAGISTÉRIO

Art. 4º - São manifestações do valor do Magistério:

I - o Patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir os deveres do Magistério.

II - o civismo, o culto das tradições históricas.

III - o amor aos educandos e a profissão do Magistério.

IV - a fé no poder da educação como instrumento de formação do homem e do desenvolvimento econômico, social e cultural.

CAPÍTULO III
DOS PRECEITOS ÉTICOS ESPECÍFICOS

Art. 5º - O sentimento do dever, a dignidade, a honra e o decoro do Magistério impõem, a cada um de seus membros, uma conduta moral e profissional irrepreensível com observância dos preceitos seguintes:

I - amar a verdade e a responsabilidade como fundamentos da dignidade pessoal;

II - exercer o cargo, encargo ou função com autoridade eficácia, zelo e probidade;

III - ser absolutamente imparcial e justo;

IV - zelar pelo aprimoramento moral e intelectual próprio e do educando;

V - respeitar a dignidade e os direitos da pessoa humana;

VI - abster-se dos atos incompatíveis com a dignidade profissional.

CAPÍTULO IV
DA ORGANIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO MUNICIPAL

Art. 6º - O Município incumbir-se-á de:

I - organizar, manter e desenvolver os órgãos do sistema municipal de ensino, integrando-os às políticas e planos educacionais da União e do Estado;

II - exercer ação redistributiva em relação às escolas;

III - baixar normas complementares com relação ao sistema de ensino;

IV - autorizar, credenciar e supervisionar os estabelecimentos municipais de ensino;

V - oferecer a educação infantil em creches e pré-escolas, e, com prioridade, o ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino.

Art. 7º - Cabe ao Órgão Municipal de Educação, Cultura e Esporte:

I - elaborar e executar sua proposta pedagógica;
II - administrar seu pessoal e seus recursos materiais e financeiros;
III - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
IV - velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
V - prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
VI - articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
VII - informar os pais e responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
VIII – investir no aprimoramento técnico-pedagógico do Professor.

Art. 8º - Os docentes incumbir-se-ão de:
I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
III - zelar pela aprendizagem dos alunos;
IV - estabelecer estratégia de recuperação para os alunos de menor rendimento;
V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Art.9º - O Sistema Municipal de Ensino compreende:
I - o órgão municipal de educação;
II - as instituições de educação infantil criada e mantida pela iniciativa privada;

III - as instituições de ensino fundamental e de educação infantil mantida pelo Poder Público Municipal.

CAPÍTULO V
DO PROVIMENTO E DA VACÂNCIA

Art. 10 - Os cargos do Quadro Próprio do Magistério são acessíveis a todos os brasileiros, respeitados as exigências estabelecidas na Lei.

Art. 11 - Os cargos do Quadro Próprio do Magistério, serão providos por:

I - Nomeação;
II - Progressão.

Art. 12 - A primeira investidura de provimento efetivo dependerá da aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, asseguradas à mesma oportunidade para todos.

Art. 13 - O cargo do Quadro Próprio do Magistério Municipal só poderá ser provido por quem satisfazer os seguintes requisitos:

I - ser brasileiro nato ou naturalizado;
II - ter idade mínima de 18 (dezoito) anos até a data da inscrição em concurso;
III - estar em dia com as obrigações e os encargos militares previstos em Lei;
IV - estar em gozo dos direitos políticos;
V - possuir habilitação legal para o exercício do cargo;
VI - gozar de boa saúde física e mental, comprovada mediante inspeção médica do órgão oficial, e de capacidade física para o trabalho;
VII - ter boa conduta;
VIII - ter-se habilitado previamente em concurso público;
IX - cumprir as demais exigências previstas em Lei e regulamentos.

CAPÍTULO VI
DA FORMA DE INGRESSO

Art. 14 - O ingresso na carreira inicial de Professor do Quadro Próprio do Magistério será feito mediante aprovação em concurso público, de provas ou de provas e títulos, os quais serão realizadas pelo órgão competente ou a critério do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único - A validade dos concursos públicos realizados será de 2 (dois) anos.

Art. 15 - Para a realização e a participação em concurso público observar-se-ão as exigências fixadas no regulamento geral de concursos e regulamentos específicos, baixados pelo órgão competente.

CAPÍTULO VII
DA NOMEAÇÃO

Art. 16 - A nomeação far-se-á, em caráter efetivo, nos casos de provimento mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecida rigorosamente à ordem de classificação, o número de vagas existentes, o prazo de validade, e será feita para a referência inicial de classe a que o nomeado prestou o concurso.

§ 1º - A nomeação atenderá, ainda, ao requisito de aprovação em exame de saúde pelo órgão competente do Município, garantida a nomeação ao deficiente cuja capacidade permita o exercício do cargo.

§ 2º - Os candidatos serão convocados à medida que houver necessidade da Secretaria de Educação, Cultura e Esporte de acordo com a ordem de classificação e observado o prazo de validade do concurso.

§ 3º - Os candidatos que forem convocados, mas não desejarem sua nomeação imediata, deverá assinar Termo de Desistência, pelo qual possibilitará, ao Município de Cambará, a convocação de candidato subseqüente, na ordem de classificação, até o preenchimento de vagas previstas, assumindo, o desistente, o final de lista.

§ 4º - Os candidatos que forem convocados e não comparecerem, serão considerados renunciantes ao cargo; comparecendo e manifestando vontade de não assumir o cargo, deverá assinar Termo de Renúncia.

§ 5º - Além dos requisitos previstos neste artigo, a nomeação depende de prévia verificação da inexistência de acumulação de cargo.

CAPÍTULO VIII
DA POSSE

Art. 17 - Posse é o ato que completa a investidura em cargo público do Quadro Próprio do Magistério.

Art. 18 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério será considerado empossado com a assinatura do Termo de Posse, onde constará o ato que o nomeou e o compromisso de fiel cumprimento dos deveres e atribuições do cargo e exigências deste Estatuto.

Parágrafo único – É essencial para a validade do Termo de Posse que seja assinado pelo nomeado e pela autoridade competente que der posse, o qual verificará, sob pena de responsabilidade, se foram satisfeitas as condições legais para a investidura.

Art. 19 - A autoridade competente para dar posse é o Chefe do Poder Executivo Municipal e/ou Secretário Municipal de Educação, Cultura e Esporte.

Art. 20 - A posse deve ser realizado no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da publicação do ato de nomeação, prorrogável, por igual período, mediante solicitação do interessado e despacho favorável da autoridade competente.

Parágrafo único – Não se efetivando a posse, por culpa do nomeado, dentro do prazo previsto, tornar-se-á sem efeito a nomeação.

CAPÍTULO IX
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E DA ESTABILIDADE

Art. 21 - Estágio Probatório é o período de 3 (três) anos de efetivo exercício do Professor aprovado em concurso público, a contar da data da posse, durante o qual serão apurados, através de avaliações periódicas, os seguintes requisitos:

I - idoneidade moral;
II - domínio metodológico e de conteúdo;
III - assiduidade e pontualidade;
IV- capacidade de iniciativa;
V - disciplina e cumprimento dos deveres;
VI- eficiência e responsabilidade.

§ 1º - É de competência da Comissão de Gestão do Plano a expedição de formulários próprios para fins de avaliação de desempenho do Professor em estágio Probatório.

]

§ 2º - As avaliações serão efetuadas de 04 (quatro) em 04 (quatro) meses, de acordo com o que dispõe o Anexo IV desta Lei e regulamentações próprias expedidas pela Comissão.

§ 3º - As avaliações serão realizadas pela chefia imediata do Professor em Estágio Probatório.

§ 4º - Constatado pelas avaliações que o profissional de educação não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá a autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo, assegurando ao servidor o direito de ampla defesa.

§ 5º - O processo administrativo instaurado deverá estar concluído obrigatoriamente em prazo que permita a exoneração do servidor, se for o caso, ainda dentro do período de estágio probatório.

Art. 22 - Será considerado estável o integrante do Quadro Próprio do Magistério, nomeado por concurso, que estiver em exercício em Escolas Municipais e demais órgãos do Sistema Municipal de Ensino, que cumprir os requisitos previstos no artigo anterior, ou depois de decorridos 3 (três) anos, o que lhe garante a permanência no serviço público.

CAPÍTULO X
DO AVANÇO POR PROGRESSÃO E POR PROMOÇÃO

Art. 23 - Considera-se avanço por progressão funcional a elevação de integrante do Quadro Próprio do Magistério, para o mesmo nível da classe imediatamente superior, cumprido o interstício de 3 (três) anos, do estágio probatório desde que apresentado o documento de habilitação e aprovado na avaliação de desempenho.

Art. 24 - O titular do cargo de Professor não poderá ser promovido enquanto permanecer em qualquer uma das seguintes condições:

I – em estágio probatório;
II – à disposição de outro órgão e/ou exercício de atividades estranhas ao magistério;
III – em licença para tratar de assuntos particulares;
IV – em licença por motivo de saúde por mais de 12(doze) meses.

Parágrafo único - Não poderá ser promovido por avanço horizontal e vertical o servidor integrante do Quadro Próprio do Magistério aposentado ou em disponibilidade.

Art. 25 - Considera-se promoção horizontal à elevação de uma para outra das referências, dentro da mesma classe e dar-se-á por tempo de serviço ou por merecimento, mediante o acréscimo de 2% (dois por centos), não cumulativo, ao vencimento básico do Professor.

Art. 26 - A promoção horizontal dar-se-á a cada 2 (dois) anos, alternadamente, por tempo de serviço ou por merecimento.

§ 1º - O merecimento é a demonstração, por parte do Professor, do fiel cumprimento de seus deveres, bem como da contínua atualização e aperfeiçoamento para o desempenho de suas atividades.

§ 2º - A análise da vida funcional do integrante do Magistério será feita pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira de acordo com o artigo 70 desta Lei sob a coordenação da Chefia do Órgão de Educação, Cultura e Esporte.

Art. 27 - O pessoal de educação será submetido à avaliação de desempenho após a sua efetivação no cargo, de forma periódica, nos termos de regulamento próprio, que deverá incluir obrigatoriamente, parâmetros de qualidade do exercício profissional.

Parágrafo único – O Chefe do Poder Executivo, ouvido a Comissão de Gestão do Plano, através de decreto, regulamentará outros critérios a serem utilizados na avaliação de desempenho, além dos fixados no Anexo VI desta Lei.

Art. 28 - Comprovada a existência de vagas no quadro do Magistério e a indisponibilidade de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, obrigatoriamente, concurso público para ingresso.

CAPÍTULO XI
DA REMOÇÃO

Art. 29 - Remoção é a passagem de exercício do Professor ou Suporte Pedagógico de uma unidade escolar ou estabelecimento de ensino para outro, com a finalidade de preenchimento de vagas, sem que se modifique sua situação funcional.

§ 1º - A remoção para escolas mais acessíveis obedecerá rigorosamente à ordem de classificação no concurso de títulos e normas previstas em Regulamento Específico.

§ 2º - Os candidatos classificados no concurso de títulos serão chamados no prazo mínimo de 5 (cinco) dias da publicação no Órgão Municipal de Educação, devendo no dia e hora da apresentação fazer a escolha na ordem de classificação do local onde prestarão serviço.

§ 3º - O não comparecimento do candidato no dia e hora de apresentação prevista no parágrafo anterior implicará na perda do direito à remoção.

CAPÍTULO XII
DA REINTEGRAÇÃO

Art. 30 - A reintegração, que decorre de decisão administrativa ou judicial, transitada em julgado, é o reingresso no Quadro Próprio do Magistério com o restabelecimento dos direitos decorrentes do afastamento.

Parágrafo único - A decisão administrativa que determinar a reintegração será proferida em pedido de revisão de processo.

CAPÍTULO XIII
DO APROVEITAMENTO

Art. 31 - Aproveitamento é o reingresso no Quadro Próprio do Magistério do funcionário em disponibilidade.

§ 1º - O aproveitamento do integrante do Quadro Próprio do Magistério do funcionário em disponibilidade far-se-á, preferencialmente, em cargo equivalente a sua natureza e vencimento ao anteriormente ocupado.

§ 2º - No caso de o aproveitamento dar-se em cargo de vencimento inferior ao cargo anteriormente ocupado, o integrante do Quadro Próprio do Magistério terá direito à diferença.

§ 3º - Será aposentado no cargo anteriormente ocupado o integrante do Quadro Próprio do Magistério em disponibilidade que for julgado incapaz em inspeção médica, computando-se para cálculos da aposentadoria o período de disponibilidade.

CAPÍTULO XIV
DA READAPTAÇÃO

Art. 32 - Readaptação é o provimento do integrante do Quadro Próprio do Magistério em cargo do Quadro Geral mais compatível com a sua capacidade física ou intelectual, podendo ser realizada "ex-officio" ou a pedido, quando ficar devidamente comprovado que a modificação do estado físico ou das condições de saúde do funcionário diminuiu sua eficiência no cargo.

§ 1º - A readaptação prevista neste artigo não acarretará redução de vencimento.

§ 2º - O processo de readaptação será iniciado mediante laudo formulado pelo Órgão de Saúde, designado pelo Executivo Municipal.

CAPÍTULO XV
DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 33 - Pode haver substituição remunerada no impedimento legal de ocupantes de cargo do Magistério, entrar em férias ou interromper o exercício da função, por qualquer motivo, por prazo superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo único - A substituição depende da expedição de ato da autoridade competente, dando direito ao substituto à remuneração correspondente ao cargo ou função para qual foi nomeado ou designado, e durará enquanto subsistentes os motivos que a determinaram.

Art. 34 - As substituições serão preenchidas, preferencialmente, por integrante Quadro Próprio do Magistério lotado no mesmo estabelecimento de ensino.

Art. 35 - Apenas em caso de estrita necessidade, a substituição poderá ser feita através de contratação por prazo determinado de Professor substituto, conforme determina a Constituição Federal e Lei específica.

CAPÍTULO XVI
DA VACÂNCIA

Art. 36 - A vacância de cargo decorrerá de:
I - exoneração;
II - demissão;
III - progressão;
IV - aposentadoria;
V - falecimento.
VI - readaptação.

§ 1º - Dá-se à exoneração:
I - a pedido do integrante do Quadro Próprio do Magistério;
II - " Ex-offício ":
a) quando o integrante do Quadro Próprio do Magistério não tomar posse ou entrar em exercício no prazo legal;
b) quando não satisfazer as condições do estágio probatório.

§ 2º - A demissão é aplicada como penalidade.

§ 3º - A demissão só será dada ao Professor, após inquérito administrativo, garantindo-se, ao mesmo, o direito à ampla defesa e ao contraditório.

CAPÍTULO XVII
DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 37 - Na contagem de tempo de serviço, para todos os efeitos legais, são computados como de efetivo exercício, os afastamentos em virtude de:
I - férias;
II - casamento;

III - luto por falecimento do cônjuge, companheiro (a), filhos, pais e irmãos;
IV - júri e outros serviços obrigatórios por Lei;
V - convocação para o Serviço Militar;
VI - exercício de mandato eletivo Municipal, Estadual ou Federal;
VII - licença para tratamento de saúde própria ou de pessoa da família;
VIII - licença no caso de acidente de trabalho ou em decorrência de doença profissional;
IX - licença a gestante e paternidade;
X - doação de sangue.

CAPÍTULOXVIII
DAS FÉRIAS

Art. 38 - As férias do Professor ou Suporte Pedagógico serão de 45 (quarenta e cinco) dias dos quais pelo menos 30 (trinta) dias serão consecutivos, usufruídos em período de recesso escolar.

Art. 39 - É facultado aos Setores Educacionais, convocar os Professores para Cursos e Aperfeiçoamentos no período de férias do aluno conforme o Calendário Escolar aprovado, ficando o Professor ou Suporte Pedagógico obrigado à sua participação.

Art. 40 - É vedada em qualquer hipótese, a conversão das férias em dinheiro.

CAPÍTULO XIX
DA ESTABILIDADE

Art. 41 - Estabilidade é a situação adquirida pelo integrante do Magistério, após o cumprimento do estágio probatório, que lhe garante a permanência no serviço, dele sendo exonerado somente em virtude de sentença judicial ou de decisão em processo administrativo transitada em julgado.

CAPÍTULO XX
DAS LICENÇAS

Art. 42 - Aplica-se no que couber ao integrante do Quadro Próprio do Magistério as licenças constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

CAPÍTULO XXI
DA APOSENTADORIA

Art. 43 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério será aposentado:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrentes de acidentes em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável especificados em lei;

II - compulsoriamente aos 55 (cinqüenta e cinco) anos de idade (homens) e 50 (cinqüenta) anos de idade (mulheres) com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente, após 30 (trinta) anos de serviços, se do sexo masculino e após 25 (vinte e cinco) anos de serviço se do sexo feminino, com proventos integrais.

Art. 44 - Os proventos de aposentadoria serão calculados e pagos na forma estabelecida pelo Regime de Previdência Municipal.

CAPÍTULO XXII
DA DISPONIBILIDADE

Art. 45 - Disponibilidade é o afastamento do integrante do Quadro Próprio do Magistério, em virtude da extinção do cargo ou da declaração de sua desnecessidade, com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço.

Parágrafo único - O integrante do Quadro Próprio do Magistério em disponibilidade será, obrigatoriamente, aproveitado na primeira vaga que ocorrer atendida as condições da habilitação profissional e equivalência de vencimentos.

Art. 46 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério ficará em disponibilidade remunerada, quando reintegrado, não sendo possível na forma deste Estatuto a sua recondução ao cargo anteriormente ocupado.

CAPÍTULO XXIII
DAS ACUMULAÇÕES

Art. 47 - É vedada a acumulação remunerada de cargos, exceto nos casos previstos na Constituição Federal.

CAPÍTULO XXIV
DOS DEVERES E DAS PROIBIÇÕES

Art.48 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, cabendo-lhe manter conduta social, funcional e profissional adequada à dignidade do Magistério, observando-se as normas seguintes:

I - **QUANTO AOS DEVERES:**

a) cumprir as ordens dos superiores hierárquicos;
b) manter espírito de cooperação, solidariedade, com os colegas;
c) incutir nos alunos, o espírito de solidariedade humana, de justiça, de cooperação, o respeito às autoridades constituídas e o amor à Pátria;
d) empenhar-se pela educação integral do educando;
e) comparecer ao estabelecimento de ensino nas horas de trabalho ordinário que lhe forem atribuídas e, quando convocado, às de trabalho extraordinário, bem como às comemorações cívicas e outras atividades, executando serviços que lhe competem;
f) sugerir providências que visem a melhoria do ensino e o seu aperfeiçoamento;
g) zelar pela economia de material do Município e pela conservação do que lhe for confiado à sua guarda e uso;
h) guardar sigilo obre assuntos do estabelecimento de ensino que não devem ser divulgados;
i) tratar com urbanidade as partes atendendo-se sem preferência;
j) apresentar-se decentemente trajado em serviço;
l) atender prontamente, as requisições de documentos e informações solicitadas pelo Órgão Municipal de Educação;
m) levar ao conhecimento da autoridade superior, irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ou função;
n) submeter-se a inspeção médica que for determinada pela autoridade competente;
o) freqüentar, quando designado, cursos legalmente constituídos, para aperfeiçoamento profissional;
p) participar no processo de planejamento de atividades relacionadas com a educação para o estabelecimento em que atuar;
q) preservar os ideais da educação;
r) cumprir com pontualidade, zelo, probidade, eficiência e responsabilidade todos os encargos de sua função;
s) respeitar o educando, tratando-o com polidez, desvelo e estima;
t) respeitar a Lei.

II - **QUANTO ÀS PROIBIÇÕES:**

a) referir-se desrespeitosamente, por qualquer meio, às autoridades constituídas e aos atos da administração

podendo, porém, em trabalho devidamente assinado, criticá-los de maneira elevada, impessoal e construtiva do ponto de vista doutrinário e da organização e eficiência do serviço do ensino;

b) exercer comércio entre colegas de trabalho, promover ou subscrever listas de donativos ou praticar a usura em qualquer de suas formas;
c) exercer atividades político-partidárias dentro do estabelecimento de ensino;
d) retirar, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer material ou documento existente no estabelecimento de ensino;
e) receber propinas, comissão e vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
f) cometer a outra pessoa, fora dos casos previstos em Lei, o desempenho do cargo que lhe compete;
g) promover manifestações de apreço ou desapreço, dentro ou fora do estabelecimento de ensino ou repartições, ou tornar-se solidário com as mesmas;
h) requerer ou promover concessão de privilégios, garantia de juros ou favores idênticos, na esfera Federal, Estadual ou Municipal, exceto privilégio de isenção própria;
i) ocupar cargo ou função em empresas, estabelecimentos ou instituições que mantenham relações contratuais ou de dependências com o Governo do Município, exceto como dirigente ou associado de cooperativas e associações de classes;
j) valer-se do cargo para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade do cargo ou função;
k) ocupar-se nos locais e horas de trabalho, em conversas, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço;
l) aplicar ao educando castigo físico ou ofendê-lo moralmente;
m) discutir asperamente com seus superiores hierárquicos em razão de ordens deles emanadas, podendo sobre elas manifestar-se com civilidade;
n) faltar ao trabalho, sem justa causa, por 30 (trinta) dias consecutivos ou 60 (sessenta) dias alternados durante o ano, ficando sujeito, nesses casos, a demissão por abandono de emprego;
o) receber ou acometer, pessoas estranhas, durante o expediente de trabalho.

CAPÍTULO XXV

DOS ADICIONAIS

Art. 49 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério fará jus ao adicional por tempo de serviço à base de 5% (cinco por cento) por qüinqüênio de efetivo exercício no serviço público municipal até o limite de 06 (seis) qüinqüênios.

Art. 50 - Será pago ao servidor, por ocasião das férias, o adicional equivalente a 1/3 (um terço), da remuneração que lhe for devida na data de sua concessão, sobre 30 (trinta) dias, de acordo com o que dispõe a Constituição Federal.

CAPÍTULO XXVI
DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 51 - É assegurado ao integrante do Quadro Próprio do Magistério o direito de requerer, representar, pedir reconsideração de atos ou decisões, na forma estabelecida pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Cambará perante a Administração Municipal.

Art. 52 - O requerimento ou representação será encaminhado à autoridade competente para decidi-lo, podendo ser encaminhado por intermédio da autoridade a que esteja imediatamente subordinado o requerente.

CAPÍTULO XVII
DA PRESCRIÇÃO

Art. 53 - Prescreve-se no prazo de 5 (cinco) anos o direito a reparação por infrações ao presente estatuto.

Parágrafo único - Tratando-se de prestações periódicas ou de trato sucessivo, o prazo prescricional é de 2 (dois) anos, começando a correr a partir da exigibilidade do direito.

CAPÍTULO XVIII
DA AÇÃO DISCIPLINAR E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art.54 - A responsabilidade civil, penal e administrativa, as penalidades e sua aplicação por infração disciplinar, as sindicâncias e o processo administrativo, quando aplicáveis ao pessoal do magistério, serão regidos segundo o que dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos de Cambará.

TÍTULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO E DO PLANO DE REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I
DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO

Art. 55 - O Plano de Carreira e de Remuneração de que trata esta Lei, objetiva promover a valorização, o desenvolvimento na carreira e o aperfeiçoamento continuado dos profissionais da Educação que atuam na Rede Municipal de Ensino.

Art.56 - A carreira do Magistério caracteriza-se pelo exercício de atividades permanentes, voltadas especialmente para:

I - o pleno desenvolvimento do educando e o seu preparo para o exercício da cidadania;
II - a gestão demogrática do ensino;
III - a garantia do padrão de qualidade.

Art.57 - Os cargos do Magistério integram séries de classes ou classes singulares, na forma estabelecida por esta Lei.

Parágrafo único – Cada classe é composta de 12 (doze) níveis, sendo que a primeira corresponde ao vencimento inicial da classe e as demais, correspondem aos avanços diagonais de progressão de vencimentos.

Art.58 - As atribuições e características de cada classe estão especificadas no Anexo I e II desta Lei.

Art.59 - A estruturação da carreira do Magistério obedecerá ao Plano de Cargos, constante do Anexo I desta Lei.

Art.60 - A estruturação da carreira do Magistério compreende apenas um cargo de Professor.

Art. 61 - A carreira começa mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos, satisfeitas as normas legais e/ou disposições deste Estatuto, ou dele decorrente, para um dos cargos das classes iniciais das séries de classes constantes no Plano de Cargos, Anexos I.

§ 1º - Os Professores aprovados em concursos, serão enquadrados no nível de classe inicial, conforme habilitação.

§ 2º- Somente depois de cumprido o estágio probatório previsto nesta Lei poderá o Professor ser promovido a níveis de elevação seguintes.

CAPÍTULO II
DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO
E DO PLANO DE PAGAMENTO

Art. 62 - Os cargos do Quadro Próprio do Magistério serão providos segundo o Regime Jurídico Estatutário, instituído pelo Município, mediante Concurso Público de provas ou de provas títulos e pelo reenquadramento dos atuais funcionários efetivos.

Art. 63 - O Quadro Próprio do Magistério compõem-se de 05 (cinco) classes, cada classe com 12 (doze) níveis de elevação.

Art. 64 - A estruturação do Quadro Próprio do Magistério compreende 2 (duas) áreas de atuação, a saber:

I - de 1º à 4ª Série do Ensino Fundamental;

II - Educação Infantil.

§ 1º - A área de atuação é agrupada em classes, conforme a formação mínima para o exercício da profissão:

CLASSE A - pelo integrante de profissionais, que tenham habilitação mínima do Ensino Médio, na modalidade normal, para a docência na Educação Infantil e nas quatro séries iniciais ou ciclos correspondentes do Ensino Fundamental;

CLASSE B - pelo integrante de profissionais que tenham concluído o Ensino Médio, na modalidade normal, acrescida de Ensino Superior em curso de Licenciatura Plena ou
outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específico do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

CLASSE C - pelo integrante de profissionais que tenham habilitação de Grau Superior, em curso de Licenciatura Plena, com estudos de pós-graduação, em área específica de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

CLASSE D - pelo integrante de profissionais que tenham habilitação de Grau Superior, em curso de Licenciatura Plena, em Pedagogia, com estudos de pós-graduação, em área específica de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

CLASSE E - pelo integrante de profissionais, que tenham habilitação de Grau Superior, em curso de Licenciatura Plena, em Pedagogia, e pós-graduação de Mestrado e/ou Doutorado.

Art.65 - O Quadro Próprio do Magistério compõem-se dos seguintes Grupos Ocupacionais:

I - Grupo Ocupacional do Pessoal Docente, com as características e especificações constantes do Anexo I;
II - Grupo Ocupacional dos Suportes Pedagógicos, com características e especificações constantes do Anexo II.

Art.66 - Os cargos do Quadro Próprio do Magistério agrupam-se em tabelas distintas de acordo com este Estatuto, organizados segundo o grau de habilitação e complexibilidade de suas tarefas e outras características próprias.

Art.67 - Para o desempenho de atividades de serviços gerais ou auxiliares e motoristas, não especificados na carreira do Magistério, mas necessárias ao funcionamento do Sistema Educacional, Cultural e Desportivo, serão alocados servidores do Quadro Geral do Poder Executivo, em número condizente com as necessidades e natureza dos serviços.

Art.68 - O Plano de Pagamento do Pessoal do Magistério obedecerá ao Plano de Classificação de Remuneração constantes do Anexo I e II, respeitados os seguintes critérios:

I - o vencimento inicial da CLASSE A não será inferior ao valor de R$ 386,00;
II - o vencimento inicial da CLASSE B corresponderá ao valor inicial da CLASSE A, acrescido de 10% (dez por cento);
III - o vencimento inicial da CLASSE C corresponderá ao valor inicial da CLASSE B, acrescido de 10% (dez por cento);
IV - o vencimento inicial da CLASSE D corresponderá ao valor inicial da CLASSE C, acrescido de 10% (dez por cento);
V - o vencimento inicial da CLASSE E corresponderá ao valor inicial da CLASSE D, acrescido de 15% (quinze por cento).

Art. 69 - O cargo de Diretor de Escola será provido através de eleição direta dentre os Professores do Quadro Próprio do Magistério ou por livre escolha do Prefeito, na forma que estabelecer o respectivo regulamento a ser baixado pelo Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO III
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 70 – Imediatamente a aprovação da presente Lei, o Executivo Municipal instituirá, através de decreto, a Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar a sua implantação e operacionalização, bem como realizar a avaliação de desempenho dos servidores integrantes do Magistério Público Municipal.

§ 1º - A Comissão de Gestão será presidida pelo Dirigente Municipal de Educação e integrada por representantes dos órgãos municipais de Administração, de Finanças e da Educação e, paritariamente, de representantes do Magistério Público Municipal.

§ 3º - Instituída a Comissão, esta deverá elaborar seu Regimento Interno com a finalidade de disciplinar a ordem e a forma de execução das atividades a serem exercidas no âmbito do Magistério Público Municipal.

§ 4º- A Comissão de Gestão deverá elaborar as normas regulamentares necessárias ao desenvolvimento dos trabalhos relativos ao Plano de Carreira e de Remuneração num prazo máximo de 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei.

CAPÍTULO IV
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 71 - O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal está definido no Anexo I, parte integrante desta Lei.

Art. 72 - O provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendidas a exigência mínima de habilitação em nível médio, na modalidade normal.

Art. 73 - O enquadramento do Professor neste Plano de Carreira e Remuneração do Magistério dar-se-á na Classe correspondente ao seu nível de habilitação devidamente comprovado e na Referência correspondente ao tempo de efetivo serviço no Magistério Público Municipal de Cambará, à razão de três anos para a primeira referência e dois anos para cada uma das referências seguintes.

§ 1º - 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 à diferença como complementação salarial, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

§ 2º - Havendo complementação salarial decorrente do Provimento neste Plano de Carreira, esta será suprimida gradativamente através da promoção por avanço horizontal.

Art. 74 - Os titulares do cargo de Professor que ocuparem cargo em comissão junto à rede municipal de ensino, com atividades voltadas à educação, serão por ocasião da reassunção, reenquadrados neste plano pelos mesmos critérios aplicados aos demais Professores, computando-se também, para efeito do reenquadramento, o tempo de serviço no cargo em comissão.

Parágrafo único. Os profissionais a que se refere o *caput* deste artigo terão direito ao avanço horizontal, respeitando-se as disposições do artigo 25, desta Lei.

CAPÍTULO V
DO EXERCÍCIO DO CARGO

Art. 75 - O Professor do Quadro do Magistério Municipal receberá sua lotação na Secretaria de Educação, Cultura e Esporte.

Art. 76 - Compete ao Secretário Municipal de Educação, Cultura e Esporte dar exercício ao Professor e fixar-lhe o local de atuação, observando os interesses do ensino, a racionalidade administrativa e os princípios de justiça e equidade.

Art. 77 - O exercício do cargo terá início no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da posse.

Art. 78 - Será exonerado do cargo o Professor empossado que não entrar em exercício no prazo previsto no artigo precedente.

Art. 79 - O início, a interrupção e o reinicio do exercício serão registrados no assentamento individual do integrante do Quadro do Magistério.

Art. 80 - O afastamento do integrante do Magistério só será permitido nos casos previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Cambará.

CAPÍTULO VI
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 81 - Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao integrante do Quadro Próprio do Magistério pelo exercício do cargo, de acordo com o Anexo V constante desta Lei.

Art. 82 - Remuneração é a retribuição pecuniária devida ao integrante do Quadro Próprio do Magistério pelo exercício do cargo, correspondente, ao padrão acrescido das vantagens previstas em Lei.

Art. 83 - Perderá o vencimento do cargo efetivo o integrante do Quadro Próprio do Magistério:

I - em exercício de mandato eletivo da União e do Estado;

II - em exercício de mandato eletivo no Município de Cambará, se os horários forem coincidentes.

Art. 84 - Perderá o integrante do Quadro Próprio do Magistério o vencimento do dia que faltar ao serviço, ressalvadas as permissões previstas nesta Lei e na Lei do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município.

§ 1º - Da semana que tiver 2 (duas) ou mais faltas ao serviço perderá o integrante do Quadro Próprio do Magistério o sábado e o domingo ou dia de repouso.

§ 2º - A falta ao serviço acarretará desconto proporcional ao vencimento mensal do integrante do Quadro do Magistério.

§ 3º - Considerar-se-ão serviços, além, das atividades letivas, o comparecimento mediante convocação às reuniões, encontros, simpósios, cursos, seminários e outras atividades decorrentes da função educacional, desde que sejam fornecidos certificados de participação.

§ 4º - O atraso em relação ao início do expediente e a saída antecipada, sem justa, causa acarretará o desconto de 1/3 (um terço) do vencimento diário.

§ 5º - Só serão aceitos atestados médicos passados por Junta Médica Oficial.

Art. 85 - Para efeito de pagamento será considerada a freqüência, apurado pelo ponto, a que ficam obrigados todos os integrantes do Magistério.

Parágrafo único – Caberá ao Chefe imediato encaminhar, até o dia 16 de cada mês, o boletim de freqüência ou relatório de faltas ao Órgão de Recursos Humanos da Prefeitura, sob pena de responsabilidade.

Art. 86 - Qualquer aumento ou abono sobre vencimento concedido ao funcionalismo Municipal em geral será concedido ao pessoal do Quadro Próprio do Magistério, com percentual nuca inferior aos demais grupos, e vice-versa.

Art. 87 - O valor dos vencimentos referentes às referências da Carreira do Magistério Público Municipal, será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento básico da carreira:

Referência 1.....1,00;
Referência 2 .....1,02;
Referência 3..... 1,04;
Referência 4 .....1,06;
Referência 5..... 1,08;
Referência 6..... 1,10;
Referência 7 .....1,12;
Referência 8 ..... 1,14;
Referência 9 ..... 1,16;

Referência 10 .....1,18;
Referência 11.....1,20;
Referência 12.....1,22.

Art. 88 - O valor dos vencimentos correspondentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal, será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento básico da carreira:

Classe A 1,00;
Classe B.....1,10;
Classe C 1,20;
Classe D.....1,30.
Classe E.....1,35.

CAPÍTULO VII
DAS VANTAGENS

Art. 89 - Além do vencimento do cargo, o integrante do Quadro Próprio do Magistério poderá perceber as seguintes vantagens pecuniárias:

I - adicional por tempo de serviço;
II - gratificações;
III - ajuda de custo e diárias;
IV - abono-família.

Parágrafo único – As vantagens previstas nos incisos III e IV deste artigo serão regidas segundo o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Cambará.

CAPÍTULO VIII
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 90 - Conceder-se-á gratificação de função de acordo com o Anexo III, ao Professor lotado nas unidades escolares e instituições de ensino, quando em pleno exercício das funções de:

I - docência em classes de Educação Especial;
II - exercício de função de Direção, Supervisão, Orientação, Coordenação, Secretaria Escolar e outras similares;
III - docência em classes multisseriadas.

§ 1º - As funções gratificadas somente serão devidas quando do exercício da função.

§ 2º - A função gratificada não constitui emprego, não se incorpora ao vencimento, não gera estabilidade ou direito, nem sobre ela incidirão quaisquer vantagens acessórias.

§ 3º - Fica o Executivo Municipal autorizado a estabelecer, mediante Decreto, a forma de designação, quantidade, simbologia, valores e demais requisitos necessários, à instituição das funções gratificadas.

Art. 91 - Ao ocupante de cargo efetivo de Professor, quando designado para o exercício de Função Gratificada de acordo com o que dispõe o artigo 90 desta Lei, será concedido uma FGM de até 100% (cem por cento) sobre o vencimento básico do cargo.

Parágrafo único - O exercício de função gratificada, por ser de cunho eventual, esporádico e/ou temporário, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito de sua conversão em cargo efetivo.

Art. 92 - Para o profissional que exerça a função gratificada, mencionada no artigo anterior, a jornada semanal de trabalho será de 40 (quarenta) horas, exceto Educação Especial e Sala Multisseriada.

Art. 93 - Pelo exercício de educação ou reabilitação excepcionais (Ensino Especial), o Professor perceberá a gratificação especial correspondente a 25% (vinte e cinco por cento), de seu vencimento básico.

Parágrafo único – Somente poderá ser designado para o exercício em atividade de Ensino Especial o Professor que possuir habilitação específica nesta área.

CAPÍTULO IX
DA JORNADA DE TRABALHO E DA HORA-ATIVIDADE

Art.94 - A jornada de trabalho dos docentes será de 20 (vinte horas) ou de 40 (quarenta horas) semanais, para um turno diário completo, que equivalerá ao exercício de um ou dois cargos.

Art.95 - A jornada prevista no artigo precedente, será dividida em:

I - hora aula;

II - hora - atividade.

§ 1º - Hora aula é o período de tempo efetivamente destinado à docência.

§ 2º - Hora-atividade é o período dedicado pelo docente, prioritariamente, no recinto da escola para:

I - planejar, preparar e avaliar o trabalho didático;

II - colaborar com a administração na escola;

III - participar de reuniões pedagógicas e de articulação com a comunidade;

IV - aperfeiçoar o seu trabalho profissional.

Art. 96 - A hora-atividade corresponderá a 20% (vinte por cento), da jornada de trabalho.

§ 1º - O Professor cuja jornada for equivalente a 40 (quarenta) horas semanais, terá a hora-atividade calculada com base no mesmo percentual referido no " deste artigo.

§ 2º - Terão direito à hora-atividade, somente os profissionais que exerçam a docência.

Art.97 - A forma de exercício da hora-atividade, nos termos desta Lei, será definida na proposta pedagógica da unidade escolar ou da instituição de Educação Infantil, respeitadas as diretrizes a serem fixadas pelo Órgão Municipal de Educação, Cultura e Esporte.

Art. 98 - O titular de cargo de Professor em jornada de vinte horas, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime de jornada suplementar, até o máximo de vinte horas semanais, para substituição temporária de Professores em função docente, em seus impedimentos legais, e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério.

§1º - Na convocação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades quando para o exercício da docência.

§2º - O regime de jornada suplementar não se constitui em horas extras e extingue-se automaticamente pelo decurso de seu prazo de validade.

§ 3º - O titular do cargo de Professor convocado para prestar serviço em regime de jornada suplementar, terá a remuneração da ampliação da jornada, baseada no vencimento inicial da carreira.

§4º. A interrupção da convocação de que trata o *caput* do artigo ocorrerão:

I - a pedido do interessado;
II - a pedido do Órgão de Educação;
III - quando cessada a razão determinante da convocação.

CAPÍTULO X
DO APERFEIÇOAMENTO E DA ESPECIALIZAÇÃO

Art.99 - O integrante do Quadro Próprio do Magistério deverá freqüentar cursos de aperfeiçoamento ou de especialização profissional, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de

aperfeiçoamento, especialização ou atualização, para os quais seja expressamente designado ou convocado pela Administração.

Parágrafo único - O não comparecimento aos cursos de atualização e aperfeiçoamento acarretará em perda de vencimentos relativos aos dias da execução dos cursos.

Art.100 - O Município poderá promover e organizar cursos de aperfeiçoamento e especialização profissional com novas técnicas a serem aplicadas sob orientação pedagógica, às distintas atividades.

Parágrafo único – Para que o Professor ou Suporte Pedagógico possa ampliar sua cultura profissional, o Município poderá promover cursos, programas de aperfeiçoamento continuado e a organização de outros mecanismos que assegurem a consecução desse objetivo, visando atender as necessidades educativas no ensino municipal.

CAPÍTULO XI

DA ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL E DA SUPERVISÃO PEDAGÓGICA

Art.101 - A Orientação Educacional é função do Suporte Pedagógico, integrante do Quadro Próprio do Magistério, tendo a atribuição de prestar assistência ao educando individualmente ou em grupo, coordenando e integrando os elementos que exercerem influência em sua formação, preparando-os para o exercício de opções básicas em seu desenvolvimento pessoal e de cidadão.

Art.102 - A Supervisão Escolar é função do Suporte Pedagógico, integrante do Quadro Próprio do Magistério, tendo a atribuição de coordenar o planejamento, a execução e a avaliação do processo pedagógico na escola, para que seja cumprida a finalidade da mesma.

Parágrafo único - A Orientação Educacional e o Supervisor Escolar exercerão suas respectivas funções, obedecendo aos critérios de lotação fixados pelo Órgão Municipal de Educação.

Art. 103 - Para a realização e a participação em concurso público observar-se-ão as exigências fixadas no regulamento geral de concursos e regulamentos específicos, baixados pelo órgão competente.

CAPÍTULO XII
DA DIREÇÃO ESCOLAR

Art.104 - O Diretor da Escola é o integrante do Quadro Próprio do Magistério que tem a função de administrar e disciplinar a Escola para que ela cumpra a sua finalidade.

Art.105 - O Diretor será escolhido dentre os integrantes do Quadro Próprio do Magistério nos termos dos artigos 69 e 91 deste Estatuto ou por livre escolha do Prefeito

CAPÍTULO XIII
DO ENQUADRAMENTO

Art.106 - Os integrantes do Quadro Próprio do Magistério em exercício nas funções correspondentes terão enquadramento compatível, de conformidade com a formação profissional e tempo de serviço.

Art.107 - Os profissionais da Educação em efetivo exercício, quando da publicação da presente Lei, serão enquadrados no Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério, num prazo máximo de 60 (sessenta) dias, observadas as exigências de habilitação profissional estabelecido nos incisos do artigo 13 e parágrafo 1º do Art. 64 desta Lei.

Parágrafo único - O Chefe do Poder Executivo baixará Decreto, até 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei, regulamentando o processo de enquadramento de que trata o *caput* deste artigo.

Art.108 - O tempo de serviço para efeito de enquadramento será no mínimo de 3 (três) anos anteriores à data de publicação desta Lei.

TÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art.109 - O dia do Professor será comemorado no dia 15 de Outubro, data esta em que não haverá expediente nas unidades escolares.

Art.110 - O Município assegurará:

I - Os limites recomendáveis pelas normas didático-pedagógicas para lotação de alunos nas classes;

II - O estímulo à vida associativa e recreativa dos integrantes do Quadro Próprio do Magistério através de sua associação de classe;

III - O estímulo à aquisição de livros, à pesquisa científica e produções similares quando contribuírem para a educação e cultura.

IV - remuneração condígna, de acordo com a Emenda Constitucional nº 014/96 do FUNDEF, aos Professores e Suporte Pedagógico, condizente com a relevância social e suas atribuições;

V - as condições necessárias para a Educação Infantil no Sistema Municipal de Educação;

VI - a manutenção da rede física escolar em condições materiais, didáticas, e higiene adequada à boa qualidade do ensino;

VII - as condições físicas e materiais suficientes para a recreação e lazer e o esporte dos educandos nas escolas;

VIII - a capacitação de recursos humanos suficientes às necessidades municipais;

IX - a viabilização de transporte escolar, ida e volta, de alunos da zona rural para estabelecimentos urbanos, onde possam concluir seus estudos;

X - a viabilização de merenda escolar aos alunos da Rede Municipal de Ensino.

Art. 111 - É considerado em extinção o Quadro Próprio do Magistério em vigor, ficando extintos automaticamente os cargos vagos atualmente e os demais cargos na medida em que vagarem.

Art.112 - Para efeito da primeira promoção considerar-se-ão os títulos emitidos a partir de 2000, certificados com no mínimo 40 horas.

Art. 113 - O Município poderá conceder prêmios e diplomas de Mérito Educacional, selecionando, anualmente, os profissionais que se destaquem em decorrência do desenvolvimento de trabalho pedagógico considerado de real valor para a elevação da qualidade de ensino.

Art. 114 - Os profissionais do Magistério, em efetivo exercício na data da publicação desta Lei, serão enquadrados no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Municipal, num prazo máximo de 60 (sessenta) dias, observados, entre outros, os direitos adquiridos, as exigências de habilitação profissional e critérios de enquadramento estabelecidos nesta Lei.

Art.115 - Para fiel implantação do Quadro de Pessoal previsto nesta Lei, ficam criadas Gratificações, símbolos FG-M, constantes do Anexo III.

Art. 116. Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

I – provimento temporário;

II – substituição emergencial de titulares de cargo.

Art.117 - 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 9424/96 na remuneração do magistério em efetivo exercício no Ensino Fundamental Público, Classe Especial e Educação de Jovens e Adultos -Turma Especial.

Parágrafo único-O Município não contabilizará no percentual previsto no *caput* deste artigo os pagamentos relativos aos profissionais que atuem na Educação Infantil e Educação de Jovens e Adultos.

Art.118 - A cessão de pessoal para outras funções fora do Sistema Municipal de Ensino só será permitida sem ônus para o sistema de origem do integrante da carreira do Magistério, observada, legislação específica sobre o assunto.

Art.119 - Aos casos omissos e nas matérias não especificamente regulamentada pela presente Lei ou que não a contrariem, aplica-se subsidiariamente ao Pessoal do Magistério, o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Cambará e legislação pertinente.

Art.120 - Fazem parte integrante desta Lei os seguintes Anexos:

I - Quadro Próprio do Magistério – PESSOAL DOCENTE;

II - Quadro Próprio do Magistério – SUPORTE PEDAGÓGICOS;

III - Tabela de Gratificações – FG –M;

IV - Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório;

V - Tabela de Vencimentos;

VI - Avaliação de Desempenho do Funcionário Efetivo.

Art.121- Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se o Anexo I da parte a que se refere o Grupo Ocupacional Magistério e Adendo 03 do Anexo III onde dispõe o Quadro de Cargos do Magistério da Lei nº 1.082/97 e disposições em contrário.

Parágrafo único – Excetua-se da revogação os cargos de Instrutor Habilitado de Educação Artística; Instrutor de Corte e Costura e Instrutor de Marcenaria os quais continuam na mesma forma e condições da Lei 1.082/97.

Gabinete da Prefeitura Municipal de Cambará, Estado do Paraná, em 17 de novembro de 2005.

JOSÉ SALIM HAGGI NETO
Prefeito Municipal

MUNICÍPIO DE CAMBARÁ
ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTE

ANEXO I
(Parte Integrante da Lei Complementar nº 003/2005)

I - Denominação do cargo: Professor — Quantidade – 120
Grupo Ocupacional: Magistério — Carga Horária: 20 ou 40 hs.

II - Forma de Provimento:
Ingresso por Concurso público de provas e de provas e títulos, a ser realizado por área de atuação, correspondente à educação infantil e/ou 1ª a 4ª séries do ensino fundamental.

III - Requisitos para provimento:
Formação em curso superior de graduação plena com habilitação específica, ou em curso normal superior, admitida como formação mínima à obtida em nível médio, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental.

IV - Atribuições:
Docência, incluído, entre outras, as seguintes atribuições:
- Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
- Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- Ministrar os dias letivos e as horas aulas estabelecidas;
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Desencumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atendimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino-aprendizagem.
- Exercer outras atividades correlatas.

MUNICÍPIO DE CAMBARÁ
ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTE

ANEXO II
(Parte Integrante da Lei Complementar nº 003/2005)

I - Denominação do Cargo: Professor
Função: Supervisor Pedagógico; Orientador Educacional; Coordenador de Unidades Escolares; Diretor Escolar; Coordenador da Merenda Escolar; Coordenador de Serviços Administrativos; Secretária Escolar; etc.
Carga horária - será de acordo com o Anexo III.

II - Forma de Provimento:
Designação por ato do Executivo Municipal

III - Requisitos para provimento:
Para área de orientação e supervisão:
Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica, e experiência mínima de dois anos na docência, para o exercício, de forma alternada ou concomitante com a docência, de funções de suporte pedagógico direto à docência.

Para as outras funções:
Formação em curso superior de graduação plena com habilitação específica, ou em curso normal superior, admitida como formação mínima à obtida em nível médio, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental.

IV – Atribuições do Orientador e do Supervisor:
Atividades de suporte pedagógico direto a docência na educação voltada para planejamento, administração, supervisão, orientação, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

- Coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;
- Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atendimento de seus objetivos pedagógicos;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- Velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- Prover meios para recuperação de alunos de menor rendimento;
- Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- Informar os pais e responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre execução da proposta pedagógica da escola;
- Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- Acompanhar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
- Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento da escola;

- Executar outras atividades correlatas.

V – Atribuições das Demais Funções, de acordo com o provimento:

- Coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;
- Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atendimento de seus objetivos pedagógicos;
- Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.
- Coordenar e administrar os serviços de copa, cozinha, merenda escolar, serviços de zeladoria, limpeza, conservação, transporte, etc, de sua competência.
- Tornar eficaz os meios e recursos disponíveis para o atendimento da demanda de sua unidade.
- Prover os meios necessários para realização de eventos, cursos, seminários e outros eventos em prol dos Professores.
- Atuar em conjunto com o Departamento Recursos Humanos, Departamento Contábil e Financeiro em atividades de interesse de sua unidade.
- Executar outras atividades correlatas.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMBARÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTE.

ANEXO III
(Parte Integrante da Lei Complementar nº 03/2005)

FUNÇÕES GRATIFICADAS

QUANTIDADE	DENOMINAÇÃO	COEFICIENTE	SÍMBOLO	CARGA HORÁRIA
06	DIRETOR ESCOLAR	100%	FGM-1	40
02	COORDENADOR DE MERENDA ESCOLAR	100%	FGM-1	40
06	ORIENTADOR EDUCACIONAL	50%	FGM-2	40
06	SUPERVISOR EDUCACIONAL	50%	FGM-2	40
06	COORDENADOR DE UNIDADES ESCOLARES	30%	FGM-3	40
06	SECRETÁRIA ESCOLAR	30%	FGM-3	40
03	COORDENADOR DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS	30%	FGM-3	40
10	EDUCAÇÃO ESPECIAL	25%	FGM-4	20
20	CLASSE MULTISSERIADA	20%	FGM-5	20

Os coeficientes da Função Gratificada serão calculados sobre o vencimento básico da carreira do Professor.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMBARÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTE.

ANEXO IV
(Parte Integrante da Lei Complementar nº 003/2005)

QUADRO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DO INTEGRANTE DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO

Este Anexo dispõe sobre o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro Próprio do Magistério da Prefeitura Municipal de Cambará, admitidos através de Concursos Públicos para Cargos de Provimentos Efetivos.

1. O funcionário nomeado para Cargo de provimento efetivo deverá cumprir o estágio probatório por prazo ininterrupto de trinta e seis meses, durante o qual serão avaliados os aspectos técnicos, administrativos e de conduta pessoal e profissional, numa escala, de 01 (um) a 05 (cinco) pontos, tomando-se por base os seguintes fatores:

1.1- idoneidade moral;
1.2– domínio metodológico e de conteúdo;
1.3– assiduidade e pontualidade;
1.4– capacidade de iniciativa;
1.5– disciplina e cumprimento dos deveres;
1.6– eficiência e responsabilidade.

2. A avaliação ficará a Cargo da Comissão de Gestão do Plano de Carreira e será presidida pelo Dirigente Municipal de Educação e integrada por representantes dos órgãos municipais de Administração, de Finanças e da Educação e, paritariamente, de representantes do Magistério Público Municipal.

2.1 A Comissão de Gestão, obrigatoriamente, para execução da avaliação, deverá regulamentar o sistema de avaliação, através de Decreto do Executivo Municipal.

3. A aplicação do sistema de avaliação ao funcionário em estágio probatório dar-se-á:

3.1 - no primeiro e quarto quadrimestre de efetivo exercício, respectivamente;

3.2 - quatro meses antes do término do estágio probatório.

O funcionário que, no período de avaliação, houver trabalhado em mais de um local, será avaliado pela Comissão, ouvidas as responsáveis dos setores em que atuou.

4. Enquanto submetido ao estágio, o funcionário não poderá afastar-se do exercício do Cargo ou Função, salvo nas seguintes hipóteses, na forma da lei:

4.1 - férias;
4.2 - casamento;
4.3 - luto;
4.4 - tratamento de saúde;
4.5 - licença a gestante, à adotante e à paternidade;
4.6 - convocação para o serviço militar;
4.7- por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
4.8- participação em programa de treinamento regular instituído;
4.9 - júri e outros serviços obrigatório por lei.

Os afastamentos legais suspendem a avaliação do estágio probatório, que continuará a contar pelo tempo faltante, na data em que o funcionário reassumir o efetivo exercício do Cargo.

Será considerado aprovado no estágio probatório o funcionário que obtiver, ao final da terceira avaliação, desempenho igual ou superior ao seguinte número de pontos, em cada um dos fatores: - pontuação:

a) - idoneidade moral - 09x3=27
b) - domínio metodológico e de conteúdo - 12x3=36
c) - assiduidade e pontualidade - 09x3=27
d) - capacidade de iniciativa - 12x3=36
e) - disciplina e cumprimento dos deveres-15x3=45
f) - eficiência e responsabilidade - 18x3=54

num total de -130pontos, levando-se em consideração os seguintes:

(I) nunca - 02 pontos;
(R) raramente ou pouco - 03 pontos;
(B) freqüentemente ou muito - 04 pontos;
(O) sempre ou profundamente - 05 pontos.

O funcionário que não concordar com o resultado de suas avaliações, terá o direito de recorrer administrativamente a uma comissão, a ser designada especificamente para este fim, num prazo de 10 (dez) dias, a contar da respectiva ciência.

Se o parecer final for contrário à permanência do funcionário no quadro ou no novo Cargo ou Função, o mesmo será exonerado de ofício ou, se estável, reconduzido ao Cargo anteriormente ocupado.

Das pontuações acima referenciadas, chega-se a seguinte conclusão:

(I) nunca;

(R) raramente ou pouco;
(B) freqüentemente ou muito;
(O) sempre ou profundamente.

Onde,

a) **O** – se o servidor jamais deixou de atender as expectativas;
b) **B** - Bom – se o servidor freqüentemente atende as expectativas;
c) **R** - Regular – se o servidor raramente atende às expectativas;
d) **I** - Insatisfatória – se o servidor nunca atende às expectativas.

ESCALA DE CONCEITOS PARA CADA AVALIAÇÃO:

22 a 65 pontos - Insatisfatório
66 a 87 pontos - Regular
88 a 110 pontos - Bom
111 a 130 – Ótimo.

MUNICIPIO DE CAMBARÁ

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTE

ANEXO V (LEI COMPLEMENTAR N. 003/2005) = TABELA DE VENCIMENTO

CLASSES	REFERÊNCIAS											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
A - Grau Médio - MagistérioNormal	386,00	393,72	401,59	409,63	417,82	426,18	434,70	443,39	452,26	461,31	470,53	479,94
B - Grau Mag. + Lic. Plena ou outra graduação correspondente	424,60	433,09	441,75	450,59	459,60	468,79	478,17	487,73	497,49	507,44	517,59	527,94
C - Grau Superior Lic. Plena + Pós	467,06	476,40	485,93	495,65	505,56	515,67	525,99	536,51	547,24	558,18	569,34	580,73
D - Grau Superior Lic.Plena em Pedagogia + Pós	513,77	524,05	534,53	545,22	556,12	567,24	578,59	590,16	601,96	614,00	626,28	638,81
E - Grau Sup. Lic.Pl. Pedag. + Pós + Mest. e/ou Doutorado	590,83	602,65	614,70	626,99	639,53	652,32	665,37	678,68	692,25	706,10	720,22	734,62

1

MUNICIPIO DE CAMBARÁ

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTE

TABELA DE COEFICIENTES												
CLASSES	REFERÊNCIAS DE I A XII = 2%											
A - Grau Médio - MagistérioNormal	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
B - Grau Mag. + Lic. Plena ou outra graduação correspondente	1	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	,12	1,14	1,16	1,18	1,2	1,22
C - Grau Superior Lic. Plena + Pós	1	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	,12	1,14	1,16	1,18	1,2	1,22
D - Grau Superior Lic.Plena em Pedagogia + Pós	1	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	,12	1,14	1,16	1,18	1,2	1,22
E - Grau Sup. Lic.Pl. Pedag. + Pós + Mest. e/ou Doutorado	1	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	,12	1,14	1,16	1,18	1,2	1,22

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMBARÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTE

ANEXO VI
(Parte Integrante da Lei Complementar nº 003/2005)

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO INTEGRANTE DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

A Avaliação de Desempenho para os Professores ocupantes de Cargo de Provimento Efetivo do Município de Cambará compõe-se dos seguintes instrumentos:

O funcionário que não concordar com o resultado de sua avaliação de desempenho, terá direito de recorrer administrativamente ao Órgão de Pessoal, num prazo de 30 (trinta) dias úteis, a contar da respectiva tomada de conhecimento.

A análise da vida funcional do integrante do Magistério será feita pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira e será composta de 05 (cinco) pessoas, sob a coordenação da Chefia do Órgão de Educação, Cultura e Esporte.

O Executivo Municipal terá o prazo de 30 (trinta) dias para regulamentar o Sistema de Avaliação de Desempenho, após a publicação da presente Lei, para seu processamento, em no máximo 90 (noventa) dias.

MANUAL DE INSTRUÇÃO

1. OBJETIVOS

A Avaliação de Desempenho objetiva:
aprimorar o quadro funcional de forma a promover a melhoria dos serviços prestados à população, através de programas de treinamento e de capacitação dos Professores;
aferir a capacidade do funcionário para elaborar e organizar trabalhos, definindo prioridades, distribuindo as atividades a serem realizados de maneira adequada;
medir o desempenho do funcionário ocupante de cargo de carreira para sua promoção por mérito, nos termos do respectivo Plano de Carreira;
avaliar o desempenho dos funcionários ocupantes de funções distintas de seus cargos de origem.

2. APLICAÇÃO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O pessoal de educação será submetido à avaliação de desempenho após a sua efetivação no cargo, de forma periódica, nos termos de regulamento próprio, que deverá incluir obrigatoriamente, parâmetros de qualidade do exercício profissional.
O servidor que, no período de avaliação, houver trabalhado em mais de um local, será avaliado pela Comissão de Gestão do Plano, ouvidas as chefias dos setores em que atuou.

REGRAS PARA A APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:

Periodicidade - os instrumentos de Avaliação de Desempenho serão processados a cada 02 (dois), com resultados parciais e/ou finais, quando for o caso;

Análise Prévia - a Comissão de Gestão do Plano, fará uma análise prévia da atuação do funcionário no período em que o mesmo será avaliado, sem a presença deste;

Entrevista de Avaliação - após a análise prévia, a Comissão, através de diálogo aberto e franco com o funcionário, fará a avaliação propriamente dita do mesmo;

Sigilo - tomarão conhecimento do teor de Avaliação de Desempenho, o avaliado, a Comissão, o Chefe do Órgão de Pessoal e o responsável pelo arquivamento do processo;

Arquivamento - o processo de Avaliação de Desempenho será arquivado no prontuário do funcionário;

Ata - a realização de cada Avaliação de Desempenho deverá ser registrada em ata, constando o respectivo resultado, sem detalhamento.

VÍCIOS A SEREM EVITADOS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O processo de Avaliação de Desempeno não poderá conter em hipótese alguma, os seguintes vícios, sob pena de levar o mesmo ao descrédito e à desconfiança, podendo resultar, inclusive, na sua nulidade:

Subjetivismo - tendência do avaliador em atribuir ao avaliado as qualidades e defeitos inerentes a si próprio;

Unilateralidade - tendência do funcionário em se ater a aspectos ou características que julga serem relevantes, independentemente de uma visão mais abrangente e completa;

Efeito de halo - quando o avaliador permite, inconscientemente, que um aspecto do caráter ou do desempenho do avaliado influencie o todo da avaliação;

Paternalismo - postura típica de enxergar o funcionário como alguém acima de quaisquer críticas, mesclada com uma tendência a ser excessivamente tolerante quanto às suas eventuais falhas de conduta e desempenho;

Protecionismo - tendência a ser especialmente tolerante e condescendente com um ou mais funcionário, em detrimento dos demais, o que configura um quadro de injustiça e de flagrante violação das mais simples regras de ordem ética;

Resultantes do Despreparo do Avaliador:

4.6.1 descompromisso - quando o avaliador não quer se comprometer com a aplicação e o resultado da avaliação;

4.6.2 supervalorização - atribuição ao avaliado de valores superiores aos por ele possuídos;

4.6.3 desvalorização - atribuição ao avaliado de valores inferiores aos por ele possuídos.

Para evitar estes vícios, recomenda-se ao avaliador:

não comparar o avaliado a si mesmo;

não se ater a aspectos específicos, mas sim a uma visão geral do avaliado;

não ficar indiferente, mas tomar uma decisão;

evitar a supervalorização e sub-avaliação;

utilisar, prioritariamente, a base técnica da avaliação, combatendo todas as formas de paternalismo, protecionismo e sentimentalismo;
preocupar-se em agir sempre de forma ética.

FATORES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Assiduidade e Pontualidade;
Transmissão de Informações;
Liderança e Desenvolvimento de Grupo;
Disciplina e Cumprimento dos Deveres;
Competência e Capacitação Profissional;
Responsabilidade;
Ética Profissional;
Relacionamento e Supervisão

PONTUAÇÃO

Serão atribuídas aos funcionários municipais pontuações através dos seguintes conceitos:

a) **O** – se o servidor jamais deixou de atender as expectativas;
b) **B** - Bom – se o servidor freqüentemente atende as expectativas;
c) **R** - Regular – se o servidor raramente atende às expectativas;
d) **I** - Insatisfatória – se o servidor nunca atende às expectativas.

Do processo de avaliação de desempenho do funcionário poderão resultar, na forma dos respectivos formulários:
abertura de sindicância;
advertência.

ANEXO VII (LEI COMPLEMENTAR N. 003/2005)- TABELA DE VENCIMENTO

	NÍVEIS																
Padrão	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**
A	333,40	340,07	346,87	353,81	360,88	440,28	449,08	458,06	467,23	476,57	486,10	495,82	505,74	515,85	526,17	536,70	547,43
B	335,46	342,17	349,01	355,99	363,11	443,00	451,86	460,89	470,11	479,51	489,11	498,89	508,86	519,04	529,42	540,01	550,81
C	385,78	393,50	401,37	409,39	417,58	509,45	519,64	530,03	540,63	551,44	562,47	573,72	585,20	596,90	608,84	621,01	633,44
D	436,10	444,82	453,72	462,79	472,05	575,90	587,42	599,17	611,15	623,37	635,84	648,56	661,53	674,76	688,25	702,02	716,06
E	1.198,13	1.222,09	1.246,53	1.271,47	1.296,89	1.582,21	1.613,86	1.646,13	1.679,06	1.712,64	1.746,89	1.781,83	1.817,46	1.853,81	1.890,89	1.928,71	1.967,28

	TABELA DO CARGO DE CONTADOR PARA FINS DE APOSENTADORIA PELO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA																
NÍVEIS	1.434,31	1.463,00	1.492,26	1.522,10	1.552,54	1.894,10	1.931,98	1.970,62	2.010,04	2.050,24	2.091,24	2.133,07	2.175,73	2.219,24	2.263,63	2.308,90	2.355,08