MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL
Recebi em 17/12/14
Klaida S. Mayer
Diretora de Plenário e Apoio às Sessões

ANTEPROJETO DE LEI Nº 156 /2014

DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO E GESTÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS, REMUNERAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE CASCAVEL.

A CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU E EU, PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º. Esta Lei dispõe sobre a reestruturação e gestão do Plano de Cargos, Carreiras, Remuneração e Valorização dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de Cascavel-PR, nos termos da Emenda Constitucional nº 53, das Leis Federais nºs 9394/96, 11.494/07, 11.738/08 e das Resoluções nºs 01/08 CNE/CEB, 02/2009 CNE/CEB, 05/10 CNE/CEB, Parecer 09/10 CNE/CEB e 018/12 CNE/CEB, Lei Municipal nº5694/2010 SME – Sistema Municipal de Educação e Lei Municipal nº3886/2004 – Plano Municipal de Educação.

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

I. Rede Pública Municipal de Ensino: o conjunto de instituições educacionais e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal da Educação do Município de Cascavel;

II. Instituições Educacionais: os estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Infantil de 0 a 5 anos, ao Ensino Fundamental Anos Iniciais, Educação em Tempo Integral, Educação no Campo e às modalidades de ensino, aí incluídas as de educação especial e educação de jovens e adultos;

III. Secretaria Municipal da Educação: órgão responsável pela gestão Administrativa, Financeira e Pedagógica da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel;

IV. Magistério Público Municipal: o conjunto de profissionais do magistério, titulares dos cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil, da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel, com funções de magistério;

V. Profissionais do Magistério: titulares dos cargos de Professor e Professor de Educação Infantil no Município de Cascavel/PR, conforme atribuições específicas de cada cargo.

VI. Professor: o titular de cargo da Carreira do Magistério Público

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

Municipal, integrante do quadro próprio do magistério com formação específica para atuação na educação infantil, Pré Escolar I e II, e/ou nos anos iniciais do Ensino Fundamental e suas modalidades;

VII. Professor de Educação Infantil: o titular do cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, integrante do quadro próprio do magistério com formação específica para atuação exclusiva na Educação Infantil.

VIII. Funções de Magistério: as atividades de docência e de suporte pedagógico à docência, aí incluídas as de direção, coordenação pedagógica, assessoramento e suporte pedagógico, exercidas nas instituições educacionais da Secretaria Municipal de Educação do Município – SEMED e nas unidades conveniadas com o Município;

IX. Docência: atividades de ensino desenvolvidas pelo profissional do magistério, direcionadas ao aprendizado do aluno e consubstanciada na regência ou no auxílio à regência de classe ou turma.

Parágrafo único. As atribuições referentes às funções dos profissionais do magistério estão descritas no Anexo I desta Lei.

Art. 3º. Estão também abrangidos por esta lei os profissionais do magistério, cedidos fora da Rede Municipal de Ensino que comprovadamente estejam em regência de classe na Educação Infantil, no Ensino Fundamental - anos iniciais e suas modalidades.

Art. 4º. A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I. profissionalização que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional continuado;

II. condições adequadas de trabalho;

III. remuneração condigna para todos os profissionais do magistério, com vencimento inicial nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008 e do Plano Nacional de Educação Vigente;

IV. desenvolvimento funcional baseado na habilitação ou titulação, no desempenho, na qualificação, tempo de serviço no Município e efetivo exercício em funções do Magistério, nos termos desta Lei;

V. garantia aos profissionais no exercício da docência, de período reservado a estudos, planejamento e avaliação do trabalho didático, incluído em sua carga horária de trabalho;

VI. participação no planejamento, elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico da Instituição Educacional e das políticas educacionais do Município de Cascavel;

VII. movimentação dos profissionais entre as instituições educacionais, por meio de critérios objetivos;

VIII. liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais da democracia;

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

IX. garantia aos profissionais do magistério, dos meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria Municipal da Educação;

X. estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e à atualização, bem como à melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do município de Cascavel;

XI. experiência docente na Rede Pública Municipal de ensino como pré-requisito para o exercício de outras funções de magistério que não a docência;

XII. gestão democrática na rede pública municipal de ensino, com eleição direta para a escolha da direção das instituições educacionais e participação dos Conselhos Escolares nos encaminhamentos político-administrativos e pedagógicos, nas respectivas instituições educacionais;

XIII. formação e aperfeiçoamento profissional continuado, em serviço e/ou com licenciamento periódico remunerado, ofertados pela Secretaria Municipal da Educação, Universidades, Instituições de Ensino Superior e/ou Instituições Públicas.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 5º. A estruturação das Carreiras dos Profissionais do Magistério Público Municipal de Cascavel compreende os cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil.

Seção I
Do Ingresso

Art. 6º. O ingresso na carreira dos cargos de Professor e Professor de Educação Infantil se dará por meio de concurso Público de provas e títulos, tendo como requisito, dentre outros requisitos gerais, conforme segue:

I. Para o Cargo de Professor, formação em nível superior em curso de licenciatura de graduação plena em Pedagogia e/ou Normal Superior.

II. Para o Cargo de Professor de Educação Infantil, formação em nível médio, na modalidade normal/formação docente, Pedagogia e/ou Normal Superior.

Seção II
Da Constituição da Carreira

Art. 7º. Para efeitos desta Lei entende-se por:

I. Plano de Carreira: o conjunto de medidas que oportunizam o

desenvolvimento, promoção e progressão funcional dos profissionais do magistério, detentores de cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil.

II. Cargo: o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições específicas, denominação própria e remuneração pelo Poder Público, nos termos da Lei.

III. Carreira: o conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do profissional do magistério de acordo com a formação, qualificação, complexidade de atribuições, grau de responsabilidade e desempenho.

IV. Nível: a divisão da Carreira segundo a habilitação ou titulação.

V. Classe: a divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional.

Art. 8º. A Carreira dos profissionais do magistério abrange a educação infantil, o Ensino Fundamental Anos Iniciais e suas modalidades.

Art. 9º. Na Carreira do Magistério Público Municipal os cargos são agrupados em Níveis, cada um deles compostos por Classes.

Seção III
Dos Níveis e das Classes

Art. 10. Os Níveis referentes à habilitação ou titulação dos Professores, que integram o Quadro Próprio do Magistério são os que seguem:

I. Nível I - formação em nível médio, na modalidade normal – magistério.

II. Nível II - formação em nível superior em curso de licenciatura curta na área da educação.

III. Nível III - formação em Pedagogia ou nível superior em curso de licenciatura plena na área da educação ou Normal Superior ou Programa de Capacitação para Docência nos anos iniciais do Ensino Fundamental e Educação Infantil.

IV. Nível IV - formação em Pedagogia ou nível superior em curso de licenciatura plena na área da educação ou Normal Superior ou Programa de Capacitação para Docência nos anos iniciais do Ensino Fundamental e Educação Infantil, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, lato sensu, na área da educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas;

V. Nível V - formação em Pedagogia ou nível superior em curso de licenciatura plena na área da educação ou Normal Superior ou Programa de Capacitação para Docência nos anos iniciais do Ensino Fundamental e Educação Infantil, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, stricto sensu, em curso de Mestrado na área de educação;

VI. Nível VI - formação em Pedagogia ou nível superior em curso

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

de licenciatura plena na área da educação ou Normal Superior ou Programa de Capacitação para Docência nos anos iniciais do Ensino Fundamental e Educação Infantil, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, stricto sensu, em curso de Doutorado na área de educação.

Parágrafo único. Fica assegurado na tabela de vencimentos, a diferença de percentual, de interstícios entre os níveis, a proporção de 20% (vinte por cento) do nível I para o nível II e 10% (dez por cento) entre os demais níveis, considerando a escala dos níveis I à VI, da carreira do Professor, observada a regra de implantação e transição prevista no artigo 101 desta Lei.

Art. 11. Os Níveis, referentes à habilitação ou titulação dos Professores de Educação Infantil, que integram o Quadro Próprio do Magistério são os que seguem:

I. Nível I - O profissional do magistério, titular de cargo de Professor de Educação Infantil, com formação em nível médio, na modalidade normal/formação docente;

II. Nível II - O profissional do magistério, titular de cargo de Professor de Educação Infantil, com formação em nível superior em curso de licenciatura de graduação plena em Pedagogia e/ou Curso de Licenciatura Normal Superior;

III. Nível III - O profissional do magistério, titular de cargo de Professor de Educação Infantil, com formação em nível superior em curso de licenciatura de graduação plena em Pedagogia e/ou Curso de Licenciatura Normal Superior, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, lato sensu, na área da educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas;

IV. Nível IV - O profissional do magistério, titular do cargo de Professor de Educação Infantil, com formação em nível superior em curso de licenciatura de graduação plena em Pedagogia, e/ou Curso de Licenciatura Normal Superior acompanhada da formação em nível de pós-graduação, stricto sensu, em curso de Mestrado na área de educação;

V. Nível V - O profissional do magistério, titular do cargo de Professor de Educação Infantil, com formação em nível superior em curso de licenciatura de graduação plena em Pedagogia, e/ou Curso de Licenciatura Normal Superior acompanhada da formação em nível de pós-graduação, stricto sensu, em curso de Doutorado na área de educação.

Parágrafo único. O Professor de Educação Infantil, quando de sua admissão, será enquandrado no nível correspondente a sua formação.

Art. 12. As Classes constituem a linha de promoção na carreira dos titulares dos cargos de Professor e são designadas por números cardinais de 1 (um) a 26 (vinte e seis), com interstício de 1,8% (um inteiro e 8 décimos por cento) entre cada referência salarial.

Seção IV

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

Dos Vencimentos

Art. 13. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício das atividades do cargo, nos termos das disposições legais aplicáveis à espécie.

Parágrafo único. Considera-se vencimento base da carreira, o fixado para o nível inicial ou nível de habilitação, mais a classe que se encontra o titular dos cargos de Professor e Professor de Educação Infantil, em conformidade com os anexos desta Lei.

Art. 14. Remuneração é a composição do vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

Subseção I
Das Funções

Art. 15. As atribuições específicas aos Professores, corresponderão ao exercício das funções de:

I. Docência, na forma de regência;
II. Direção nas instituições educacionais;
III. Coordenação Pedagógica;
IV. Coordenação Pedagógica Municipal.

Parágrafo único. A Função de Direção nas instituições educacionais será exercida por Profissional do Magistério detentor do Cargo de Professor, conforme legislação vigente e normatização própria.

Art. 16. As atribuições específicas aos Professores de Educação Infantil corresponderão ao exercício das funções de:

I. Docência, na forma de regência;
II. Direção de Centro Municipal de Educação Infantil - CMEI;
III. Coordenação Pedagógica de CMEI;
IV. Coordenação Pedagógica Municipal.

Parágrafo único. O Professor de Educação Infantil somente poderá exercer a função de Diretor e Coordenador Pedagógico nos Centros Municipais de Educação Infantil.

Art. 17. A função de Coordenação Pedagógica é exercida por profissionais preferencialmente habilitados em Pedagogia, que desenvolvem suas atividades nas instituições educacionais.

Art. 18. A função de Coordenação Pedagógica Municipal será exercida por profissionais preferencialmente habilitados em Pedagogia; e, se constitui em assessoramento e suporte pedagógico para todas as instituições educacionais da rede pública municipal de ensino.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

Art. 19. A eleição para as funções de Direção obedecerá aos princípios da gestão democrática, conforme legislação vigente.

Subseção II
Das Funções Gratificadas

Art. 20. Ficam instituídas as seguintes Funções Gratificadas, nas respectivas denominações:

I. Diretor de Escola - um por unidade;
II. Diretor de Centro de Educação Infantil - um por unidade;
III. Coordenador Pedagógico de Escola – conforme o número de alunos;
IV. Coordenador Pedagógico de Centro Municipal de Educação Infantil - um por unidade;
V. Coordenador Pedagógico Municipal.

Art. 21. Para exercício de função gratificada, o Profissional do Magistério receberá gratificação de função incidente sobre o vencimento do cargo nos seguintes percentuais:

a) 25% (vinte e cinco por cento) de Gratificação de Função ao Diretor de Escola e ao Diretor de Centro Municipal de Educação Infantil com até 300 alunos matriculados. Na escola que superar esse número, terá direito ao acréscimo de 1% (um por cento) a cada 100 alunos, não sendo cumulativo;

b) 25% (vinte e cinco por cento) de Gratificação de Função ao Coordenador Pedagógico de Escola e de Centro Municipal de Educação Infantil;

c) 30% (trinta por cento) de Gratificação de Função ao Coordenador Pedagógico Municipal;

§1º. As gratificações de que trata este artigo não se incorporam ao vencimento e é devida somente durante o período de efetivo exercício da respectiva função gratificada.

§2º. Os Profissionais do Magistério que assumirem função gratificada não terão direito ao recebimento de horas extraordinárias, tendo o direito à compensação de horas.

Art. 22. Cada Instituição de Ensino poderá ter em seu quadro funcional um Diretor e um Coordenador Pedagógico, definido de acordo com normatização própria da SEMED ao término de cada ano letivo, considerado o número de alunos efetivamente matriculados na unidade escolar.

Art. 23. Compete ao Secretário Municipal de Educação, em conformidade com a Direção da instituição, por meio de Ato que regulamenta a matéria, indicar o Profissional do Magistério para exercer Função Gratificada de

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

Coordenador Pedagógico da instituição de ensino, cuja designação da função e o local do exercício serão efetivados por Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único. A nomeação dos Diretores das Instituições de Ensino dar-se-á após as eleições, em conformidade com a legislação que regulamenta a matéria.

Subseção III
Dos Adicionais

Art. 24. Fica garantido o adicional de regente de classe na Educação Especial, na proporção de 15% (quinze por cento) incidente sobre o vencimento devido ao professor que atuar em regência de classe na Educação Especial e que esteja habilitado para a docência no ensino especial com formação de graduação e/ou pós graduação *lato sensu* com carga horária mínima de 360 horas e/ou estudos adicionais com carga horária mínima de 990 horas na área de educação especial.

Parágrafo único. O adicional a que se refere o *caput* deste artigo será concedido ao professor que atuar em turma com no mínimo 6 (seis) alunos matriculados e frequentando regularmente turma de Educação Especial.

Art. 25. Fica garantido o Adicional de Jornada Integral de Trabalho - AJIT, correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, devido aos servidores ocupantes do cargo de Professor, estáveis, com um ou dois vínculos, que estejam lotados na Secretaria Municipal de Educação, ainda que estejam nas Funções Gratificadas previstas no Art. 21 desta Lei, ou estejam liberados para mandato sindical e que não exerçam outra função remunerada.

I. Também fazem jus ao AJIT o Professor cedido a interesse da Administração Pública para instituições não pertencentes à Rede Pública Municipal de Ensino e que comprovadamente esteja no exercício de função de regência de classe, desde que atendidos os demais requisitos previstos no caput deste artigo.

II. O AJIT não é cumulativo, porém incorpora ao vencimento para fins de aposentadoria.

III. O AJIT será concedido a partir de requerimento do Professor, mediante declaração de que não exerce outra atividade remunerada.

IV. Caso o Professor passe a exercer qualquer outra atividade remunerada, este deverá comunicar formalmente ao Departamento de Recursos Humanos, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, para que se proceda a baixa do pagamento da vantagem.

V. Comprovada a apresentação da documentação ou informação falsa ou a não informação da interrupção do direito à vantagem, os valores recebidos indevidamente serão descontados, devidamente corrigidos nos mesmos índices de reajuste e/ou reposições salariais concedidos à categoria, sem prejuízo às demais medidas disciplinares cabíveis.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

VI. Fica veda, pelo período de 03 (três) meses, a concessão e/ou pagamento do AJIT ao Professor que incorrer em alguma penalidade disciplinar prevista no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Cascavel, aplicada por meio de processo administrativo competente.

Art. 26. A partir dos 25 (vinte e cinco) anos de serviço público prestados no Município de Cascavel, o Profissional do Magistério em efetivo exercício nas funções do magistério, lotado na Secretaria Municipal de Educação receberá 2% (dois por cento) de adicional por ano excedente, calculados sobre o vencimento, incorporando para fins de aposentadoria.

Art. 27. Fica garantido o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o vencimento mensal, sob o título de Adicional de Interior, devido aos servidores efetivos ocupantes do cargo de Professor e Professor de Educação Infantil, que estiverem lotados e prestando serviços, exclusivamente, nos Distritos Administrativos e ou Zona Rural, porém residindo no perímetro urbano de Cascavel, ou entre Distritos, enquanto ocorrer essa condição.

Parágrafo único. O adicional previsto no caput deste artigo também se estende aos Professores ou Professores de Educação Infantil que residirem em Municípios limítrofes e prestarem serviços nos Distritos Administrativos e/ou Zona Rural do Município de Cascavel, enquanto ocorrer esta condição.

Seção IV
Do Adicional de Desempenho

Art. 28. Fica garantido o Adicional de Desempenho - ADD, correspondendo a 5% (cinco por cento) calculado sobre o vencimento, que obedecerá as seguintes regras:

I. O Adicional de Desempenho será concedido ao Profissional do Magistério estável que obtiver Nota Global de Desempenho - NGD igual ou superior a 70 (setenta) pontos, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos, e será mantido pelo período de 12 (doze) meses a contar do terceiro mês subseqüente à avaliação de desempenho;

II. O ADD não é cumulativo, porém incorpora ao vencimento para fins de aposentadoria;

III. É assegurado o Adicional de Desempenho, na forma deste artigo, ao Profissional do Magistério não avaliado dentro do período regulamentar da avaliação de desempenho por inércia da Administração Municipal;

IV. É vedada a concessão do adicional de desempenho ao Profissional do Magistério que incorrer no disposto no art. 41 e seus incisos;

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

Seção V
Da Promoção por Tempo de Serviço

Art. 29. Fica criada a promoção por tempo de serviço integrada à carreira do servidor, sendo demonstrada na tabela salarial de cada grupo ocupacional, Anexo III desta Lei.

Art. 30. A cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público municipal, exclusivamente no regime estatutário, o servidor fará jus ao avanço de uma referência relativa à promoção por tempo de serviço, correspondendo a progressão de 5% em cada referência, conforme segue:

REFERÊNCIAS POR TEMPO DE SERVIÇO	TEMPO DE SERVIÇO
00	< de 05 anos
05	De 05 a 09 anos
10	De 10 a 14 anos
15	De 15 a 19 anos
20	De 20 a 24 anos
25	De 25 a 29 anos
30	≥ de 30 anos

§1º. O início da contagem de tempo para a concessão da promoção por tempo de serviço se dará a partir da data de admissão do vínculo efetivo ativo no Município, não sendo considerado o tempo de serviço em vínculos anteriores.

§2º. A concessão da promoção por tempo de serviço a que o servidor tiver direito se dará a partir do primeiro dia do primeiro mês subsequente ao término do período base de aquisição citado no caput deste artigo, observado o disposto no artigo 31 desta Lei.

Art. 31. É vedada a promoção por tempo de serviço ao servidor que:

I. Possuir mais de 15 (quinze) dias de faltas injustificadas no período base de aquisição da promoção por tempo de serviço, sendo que para apuração, será considerado o mês de competência do desconto da falta;

II. Tiver sido punido com qualquer penalidade administrativa, aplicada por processo administrativo competente, no período base de aquisição da promoção por tempo de serviço;

III. Tiver obtido NGD menor que 70 (setenta) em qualquer das 03 (três) últimas avaliações anuais de desempenho, realizadas no período base de aquisição da promoção por tempo de serviço.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

§1º. O servidor efetivo designado para o exercício de função gratificada ou das funções de cargo em comissão que não estejam sendo avaliados fica dispensado do critério de vedação previsto no inciso III do artigo 31 desta Lei.

§2º. Para fins de contagem de tempo para a concessão da promoção por tempo de serviço não será considerado o tempo proveniente dos seguintes afastamentos:

I. Afastamento automático por prisão;
II. Licença para tratar de interesses particulares, acima de 30 (trinta) dias.

§3º. As licenças abaixo relacionadas terão os dias considerados para fins de contagem de tempo para concessão da promoção por tempo de serviço, nas seguintes condições:

I. Licença para tratamento de saúde, até 60 dias, consecutivos ou não;
II. Licença por motivo de doença em pessoa da família, até 15 (quinze) dias, consecutivos ou não;
III. Licença paternidade;
IV. Licença gestante;
V. Licença adotante;
VI. Licença por motivo de cedência para exercer cargo em comissão;
VII. Licença para concorrer a cargo eletivo;
VIII. Licença para exercer cargo eletivo;
IX. Licença para exercer a função pública de conselheiro tutelar;
X. Licença para serviço militar.

§4º. Na ocorrência de quaisquer dos afastamentos citados nos §§ 2º e 3º deste artigo, a contagem de tempo será suspensa quando do início do afastamento, observada regra específica do § 3º, sendo retomada no retorno do servidor ao efetivo exercício de suas atividades no cargo.

CAPITULO III
DA HORA ATIVIDADE

Art. 32. A jornada de trabalho do titular de cargo de Professor será de 20 (vinte) horas semanais e de Professor de Educação Infantil será de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 33. Fica garantido aos Profissionais do Magistério regentes o direito à hora atividade na proporção de **1/3 (um terço)** do total da carga horária de trabalho.

I. Para o cômputo da hora-atividade serão considerados:

a) Estudos individuais e grupos de estudos;
b) Preparação e avaliação do trabalho pedagógico;

c) Articulação com a comunidade;
d) Seminários e cursos de aperfeiçoamento profissional.

II. As atividades identificadas no Inciso primeiro deste artigo devem ser cumpridas de acordo com o Projeto Político Pedagógico da unidade escolar.

III. As atividades identificadas nas alíneas "a" e "b" deste artigo devem ser cumpridas em unidade escolar, no horário de trabalho.

IV. As atividades indicadas na alínea "d" deste artigo podem ser cumpridas fora da unidade escolar, com autorização superior, no horário de trabalho.

Parágrafo único. A hora atividade dos servidores ocupantes do cargo de Professor de Educação Infantil será ampliada para 1/3 do total da carga horária de trabalho de forma gradativa, respeitando os limites financeiros e estrutura de recursos humanos do Município, devendo ser totalmente implantada até dezembro de 2015.

Seção I
Do Período Suplementar

Art. 34. Fica instituído o regime de Período Suplementar com caráter único de substituição temporária de professor para regência de classe.

Art. 35. O titular do cargo de professor que não esteja em acúmulo de cargo, emprego ou função pública, poderá prestar serviço como professor em regime suplementar até o máximo de 20 (vinte) horas semanais, para substituições temporárias de professores em função docente, quando ocorrer impedimento legal do titular.

§1º. A remuneração mensal do professor em período suplementar a que se refere o *caput* deste artigo, será equivalente ao valor do nível inicial da tabela de vencimentos, disposto no Anexo III desta Lei.

§2º. O Período Suplementar incide para fins de 13º salário e férias, sendo a base de cálculo apurada na forma de média aritmética simples dos valores recebidos no exercício.

§3º. De acordo com a necessidade da Secretaria Municipal de Educação, o professor poderá dar sequência no Período Suplementar se houver necessidade de substituição de outro professor afastado ou impedido sem que interrompa ou suspenda o PS.

§4º. A qualquer momento pode haver rompimento do período suplementar por qualquer das partes.

§5º. Terá preferência ao período suplementar o professor lotado na escola onde dar-se-á a substituição, não havendo interessados, estende-se a concessão aos professores de outras unidades, considerando a maior habilitação

somada ao tempo de serviço na Rede Pública Municipal.

§6º. O professor fica impedido de assumir Período Suplementar quando:

a) Estiver sob a realização do programa de recuperação de desempenho;

b) Enquanto o resultado da avaliação do estágio probatório for inferior a 50;

c) Estiver de licença, em qualquer das modalidades;

d) Professor aposentado, sem vínculo com o Município;

e) Professor com restrição para o cargo, por laudo médico.

f) Quando tiver 02 (duas) ou mais faltas não justificadas durante 12 (doze) meses que antecedem a contratação.

§7º. Será cancelado e fica vedado o contrato do professor que durante o período da prestação de serviços em regime suplementar, incorrer em alguma das penalidades disciplinares administrativas transitadas em julgado.

§8º. Será cancelado o PS do professor que durante o período de 12 (doze) meses da prestação de serviços incorrer em até 02 (duas) faltas não justificadas.

§9º. Em caso do professor em regime suplementar sofrer acidente de trabalho, fica vedado o cancelamento do PS.

Seção II
Das Férias

Art. 36. As férias dos Profissionais do Magistério regentes de classe serão de 45 (quarenta e cinco) dias, dos quais 30 (trinta) consecutivos e 15 (quinze) no mês de julho, de acordo com o Calendário Escolar da Rede Municipal de Ensino.

I. Os demais Profissionais do Magistério que exercem outras funções terão direito a 30 (trinta) dias consecutivos de férias.

II. Por ocasião das férias será pago ao profissional do magistério o adicional correspondente a 1/3 (um terço) incidente sobre a remuneração do período das férias.

III. Fica garantido o direito ao gozo de férias posterior, quando coincidir total ou parcialmente com o período de licença maternidade, licença prêmio ou tratamento de saúde.

Art. 37. Os Profissionais do Magistério em gozo de Licença para Qualificação Profissional, prevista nesta Lei, terão suas férias consideradas quitadas, por ocasião das férias coletivas dos demais Profissionais do Magistério, devendo ser efetuado o pagamento da respectiva gratificação de um terço de férias no mês de dezembro de cada ano, calculado sobre trinta dias

Art. 38. Desde que respeitado o mínimo de dias letivos estabelecidos pela LDB, Lei Federal Nº 9.394/1996 e em conformidade com o Calendário Escolar aprovado pelo órgão competente, os demais dias úteis são considerados recesso escolar, excetuando-se o período estabelecido no Art. 36.

CAPÍTULO IV
DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I
Da promoção horizontal e vertical

Art. 39. Os avanços e crescimento na carreira dar-se-ão através das promoções horizontal e vertical.

§1°. Define-se por promoção horizontal o avanço de uma ou mais referências salariais dentro do mesmo nível de vencimento.

§2°. Define-se por promoção vertical a passagem automática de um nível para outro na carreira, de acordo com a habilitação apresentada.

§3°. A promoção vertical será concedida mediante protocolo, acompanhado de certificado/certidão de conclusão de curso e histórico escolar ou diploma comprovando a habilitação em curso reconhecido por órgão competente.

§4°. O enquadramento no novo nível se dará na mesma referência, classe salarial correspondente ao nível anterior e será pago no mês subsequente ao do protocolo.

Art. 40. Os Profissionais do Magistério estáveis tem direito a promoção horizontal, a cada ano a partir do mês subsequente ao mês que adquirir a estabilidade, de acordo com os seguintes critérios:

I. Avanço de uma referência salarial aos Profissionais do Magistério que obtiverem nota global de desempenho – NGD, igual ou superior a 70 (setenta) pontos, no período da avaliação de desempenho, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos;

II. Avanço de uma referência salarial adicional aos Profissionais do Magistério que, durante três períodos consecutivos de avaliação, tiverem nota global de desempenho – NGD, igual ou superior a 80 (oitenta) pontos, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos;

III. Avanço de uma referência salarial adicional a cada 02 (dois) anos, mediante a participação em cursos de capacitação profissional específicos da área de educação.

§1°. Para efeito do inciso II deste artigo, as avaliações utilizadas para a concessão de uma referência/classe salarial adicional não poderão ser reutilizadas para a mesma finalidade.

§2º. Para efeito do inciso III deste artigo, considerar-se-á o mínimo de 80 (oitenta) horas de treinamento e cursos na área de educação, com carga horária individual não inferior a 8 (oito) horas, ministrados pela Secretaria Municipal de Educação ou outra instituição autorizada pelo MEC e devidamente registrados no prontuário funcional, aplicando-se a ambos os padrões quando for o caso.

§3º. Para efeito do parágrafo anterior, as horas de treinamento realizadas, caso não sejam utilizadas, prescrevem em 02 (dois) anos, contados da data de realização do treinamento, não ocorrendo a prescrição quando se tratar de certificados de cursos.

§4º. São válidos para o avanço previsto no inciso III deste artigo, os certificados de cursos realizados nos últimos 05 anos.

§5º. Os certificados de cursos realizados no período do estágio probatório serão considerados para efeito de avanço horizontal, após a conclusão do referido estágio.

§6º. É assegurado aos Profissionais do Magistério o avanço de uma referência salarial, à época da promoção horizontal, no caso de não ser avaliado seu desempenho dentro do prazo estabelecido, por inércia da Administração.

§7º. Os certificados utilizados para o benefício de que trata o inciso II e §4º, deste artigo, não poderão ser reutilizados para a mesma finalidade.

Art. 41. É vedada a promoção horizontal aos Profissionais do Magistério que, durante os períodos de avaliação de desempenho:

I. Tiverem sido punidos com qualquer penalidade disciplinar administrativa aplicada por meio de processo competente.

II. Tiverem mais de 04 (quatro) faltas não justificadas (ver), consecutivas ou alternadas, em cada período de avaliação.

III. Contarem com mais de 30 (trinta) dias de licença não remunerada.

IV. Tiverem obtido na última avaliação de desempenho nota global de desempenho – NGD inferior a 70 (setenta).

V. Tiverem mais de 45 (quarenta e cinco) dias de licença para tratamento de saúde, exceto doença ocupacional ou acidente de trabalho.

VI. Tiver licença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias para acompanhar familiar por motivo de doença (ver).

VII. Estiverem a disposição de outro órgão ou secretaria em exercício de atividades alheias ao Magistério.

Art. 42. A promoção vertical será concedida automaticamente aos Profissionais do Magistério estáveis, mediante e a partir da data de protocolo do requerimento e vigorará a partir do início do mês subsequente àquele em que o interessado apresentar protocolo, através dos seguintes critérios:

I. Atendimento aos requisitos estabelecidos para o nível

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

pretendido, de acordo com a habilitação do Profissional do Magistério;

II. O requerimento de que trata o caput deste artigo deverá estar acompanhado dos documentos comprobatórios da nova habilitação, isto é, Certificado e/ou Certidão de Conclusão de Curso, acompanhado do histórico escolar ou Diploma.

Art. 43. É assegurada a oportunidade de promoção vertical e horizontal a que se referem os incisos I e III, do art. 40 desta Lei ao Profissional do Magistério que não tenha seu desempenho avaliado em virtude de estar afastado temporariamente do cargo efetivo para representação sindical da categoria profissional do Magistério, para exercício de cargo em comissão ou designado para as Funções Gratificadas previstas no Anexo V da Lei Municipal 3.800/2004, observadas as vedações previstas no caput e nos Incisos I, II, III, V e VI do Artigo 41 desta Lei.

Art. 44. Para o Profissional do Magistério que estiver prestando serviço fora da rede pública municipal de ensino ficam vedadas as promoções de que trata o *caput* do Art. 43 desta Lei, desde que não estejam em Regência de Classe.

Seção II
Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 45. Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, que terá a competência de:

I. Analisar e julgar as avaliações de desempenho que requeiram revisão, em grau único de recurso, ratificando ou retificando os resultados.

II. Emitir parecer pela aprovação ou não do servidor no estágio probatório, com fundamento nas informações constantes no processo de avaliação de desempenho, em cumprimento ao disposto no art. 41, § 4º da Constituição Federal.

III. Atuar nos processos de dispensa por insuficiência de desempenho no que couber, seja durante o estágio probatório ou após ter adquirido a estabilidade.

Art. 46. A comissão de avaliação de desempenho – CAD, será composta de 05 (cinco) membros titulares e 05 (cinco) suplentes para mandato de 03 (três) anos, nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

I. Um servidor da Procuradoria Jurídica do município, com formação em Direito;
II. Um servidor representante do Departamento de Recursos Humanos;
III. Dois professores representantes do Sindicato Representativo da Classe;

IV. Um professor representante da Secretaria Municipal de Educação.

§1º. O presidente será eleito entre os membros titulares da comissão.

§2º. Será obrigatória a presença de no mínimo 03 (três) dos membros titulares em cada reunião.

Art. 47. Ficam definidos os seguintes prazos para interposição de recurso junto a comissão de avaliação de desempenho – CAD:

I. 05 (cinco) dias úteis para revisão da avaliação por iniciativa do professor, a contar da data da ciência do processo pelo avaliado;

II. 15 (quinze) dias úteis para revisão da avaliação por iniciativa do departamento de recursos humanos, a contar da data do recebimento da avaliação.

Art. 48. Fica estipulado o prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento do processo de avaliação de desempenho, para a apresentação das conclusões finais pela comissão de avaliação de desempenho – CAD.

Seção III
Do Sistema De Avaliação De Desempenho

Art. 49. O sistema de avaliação de desempenho é instituído como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos, onde serão considerados os seguintes fatores:

§1º. Aos Profissionais do Magistério:

I. Participação na elaboração e execução de projetos na área pedagógica da escola;
II. Gestão de classe com a participação dos alunos mantendo disciplina e responsabilidade;
III. Domínio dos conteúdos aplicados em sala de aula;
IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade;
V. Relacionamento humano no trabalho;
VI. Iniciativa e criatividade nas atividades curriculares que inovam o trabalho docente;
VII. Auto desenvolvimento nas disciplinas pedagógicas;
VIII. Comprometimento diário com a escola, quanto à assiduidade;
IX. Qualidade do trabalho.

§2º. Aos Profissionais do Magistério exercendo a função de coordenação pedagógica:

I. Coordenação, participação, elaboração e orientação para a execução do Projeto Político Pedagógico – PPP das instituições de ensino;
II. Gestão pedagógica com a participação dos docentes;
III. Domínio e Aplicabilidade do Currículo da Rede Municipal de Ensino, bem como do PPP da instituição de ensino;
IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade escolar;
V. Relacionamento humano no trabalho;
VI. Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas que inovam o trabalho na instituição de ensino;
VII. Auto desenvolvimento, conhecimento teórico prático;
VIII. Qualidade do trabalho, com responsabilidade e disciplina.

§3º. Aos Profissionais do Magistério exercendo a função de direção:

I. Participação na reestruturação do PPP, elaboração de metas, projetos e sua execução na área Administrativa/Pedagógica da unidade escolar e domínio e aplicabilidade do Currículo da Rede Municipal de Ensino;

II. Gestão colegiada envolvendo a comunidade escolar;

III. Domínio e Aplicabilidade da Proposta de Gestão adotada pela Rede Municipal de Ensino;

IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da unidade de ensino com a comunidade escolar;

V. Relacionamento humano no trabalho;

VI. Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas que inovam o trabalho na Unidade de ensino;

VII. Auto desenvolvimento, conhecimento administrativo e pedagógico;

VIII. Qualidade do trabalho com responsabilidade e disciplina.

Art. 50. A avaliação de desempenho do Profissional do Magistério estável e/ou ocupantes de função gratificada obedecerá aos seguintes critérios:

I. O período de avaliação de desempenho será de 12 (doze) meses e iniciar-se-á sempre no mês em que o professor houver completado ano de serviço;

II. O processo de avaliação de desempenho deverá ser concluído até 60 (sessenta) dias, subseqüentes ao término do período definido no inciso anterior;

III. O resultado da avaliação será definido pela nota global de desempenho – NGD, calculada em função da média ponderada da pontuação atribuída a cada um dos fatores de avaliação, considerada a escala de 0 (zero) a 100% (cem por cento).

Parágrafo único. Se houver mudança de função, durante o período de avaliação, o Profissional do Magistério será avaliado na função em que o mesmo permanecer por maior tempo.

Art. 51. A avaliação de desempenho será realizada por uma comissão composta de, no mínimo, dois membros:

I. A avaliação do Profissional do Magistério conforme caput deste artigo é de responsabilidade da equipe administrativa e pedagógica da escola;

II. A avaliação dos membros da equipe administrativa e pedagógica da escola bem como o coordenador pedagógico municipal é de responsabilidade do departamento administrativo e pedagógico da Secretaria Municipal de Educação;

III. A avaliação de desempenho dos Profissionais do Magistério lotados nas escolas localizadas na zona rural que não possuem equipe administrativa e pedagógica ficará a critério da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 52. O Profissional do Magistério que obtiver nota global de desempenho – NGD inferior a 50 (cinqüenta) pontos considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos, será considerado com insuficiência de desempenho, devendo participar obrigatoriamente do programa de recuperação de desempenho, que estabelecerá os objetivos e metas para correção do desempenho no período seguinte.

Art. 53. O Profissional do Magistério com insuficiência de desempenho ingressará automaticamente no Programa de Recuperação de Desempenho, onde serão estabelecidos os objetivos e metas a serem alcançados nos próximos 06 (seis) meses, sob a coordenação e orientação da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 54. O Profissional do Magistério que incorrer em insuficiência de desempenho em duas avaliações consecutivas ou em três avaliações interpoladas nos últimos cinco anos será submetido a processo administrativo que poderá concluir pela exoneração.

Seção IV
Do Estágio Probatório

Art. 55. O Profissional do Magistério nomeado em caráter efetivo cumprirá estágio probatório de 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, durante o qual será avaliado o seu desempenho de acordo com o disposto nos incisos seguintes:

I. A avaliação de desempenho será feita a cada 06 (seis) meses, considerando-se em cada avaliação os fatores estabelecidos nesta Lei.

II. Será considerado com desempenho insuficiente o Profissional do Magistério que obtiver nota inferior a 50% (cinqüenta por cento) no processo de avaliação.

III. Será considerado reprovado no estágio probatório o Profissional do Magistério que apresentar desempenho insuficiente em duas avaliações.

Art. 56. Concluído o estágio probatório, em caso de aprovação, o Profissional do Magistério fará jus às promoções e ao adicional de desempenho – ADD, observando o disposto nos Art. 28, 40 e 41, tendo como base a nota global de desempenho – NGD apurada pela média das últimas duas avaliações ocorridas no estágio probatório.

Art. 57. O Profissional do Magistério em estágio probatório tem direito ao pedido de transferência, desde que o resultado de sua avaliação não seja inferior a 50 (cinqüenta) pontos, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos.

Art. 58. Será exonerado após a conclusão do processo administrativo, com garantia ao contraditório e ampla defesa, o Profissional do Magistério que apresentar, em duas avaliações consecutivas ou não, nota inferior a 50 (cinqüenta) pontos na avaliação de desempenho.

CAPÍTULO V

DA QUALIFICAÇÃO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E DO PLANO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 59. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas; de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

Art. 60. O Profissional do Magistério, dentro do seu dever de formação contínua, deve frequentar cursos, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de aperfeiçoamento ou de atualização quando designado ou convocado pelo órgão competente, preferencialmente dentro do horário de trabalho.

Art. 61. A Secretaria Municipal da Educação oferecerá anualmente um mínimo de 40 (quarenta) horas de cursos de formação continuada ou capacitação para todos os Profissionais do Magistério Público Municipal.

Art. 62. O Plano de Qualificação Profissional do Magistério será ofertado aos Profissionais do Magistério Público Municipal de Cascavel, com o objetivo de proporcionar oportunidade de formação e qualificação profissional, de acordo com o estabelecido na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei Federal nº 9.394/96.

§1º. A Secretaria Municipal da Educação deverá assegurar licença remunerada, de até três anos, para os Profissionais do Magistério da Rede Pública

Municipal de Ensino, a título de Licença para Qualificação Profissional, sem prejuízo de seus vencimentos, na quantidade de 1% (um por cento) do total de padrões de Profissionais do Magistério estáveis, sendo 0,5% (meio por cento) destinadas para a realização de mestrado e 0,5% (meio por cento) para doutorado.

§2º. Poderão ser remanejadas, temporariamente, até 50% (cinquenta por cento) das vagas destinadas a uma determinada modalidade de pós-graduação, quando houver vagas ociosas em uma modalidade e demanda por vagas na outra, sendo que estas serão repostas ao quadro inicial quando vagarem.

§3º. Os Profissionais do Magistério liberados pelo Município para a formação em Mestrado e/ou Doutorado na área de educação, deverão permanecer na rede pública municipal de ensino pelo triplo do tempo em que transcorreu a sua licença.

§4º. Se o Profissional do Magistério não cumprir o tempo previsto no parágrafo anterior, deverá devolver o valor da remuneração que percebeu durante o período de licença, na proporção do tempo de permanência obrigatória não cumprido, devidamente corrigido pelos mesmos índices de reajuste, reposições ou atualizações salariais concedidas aos servidores públicos municipais.

§5º. O Profissional do Magistério que afastar-se em Licença para Qualificação Profissional tem direito de retorno à instituição educacional de origem, sem prejuízo da contagem de tempo na referida instituição.

Art. 63. É vedada a concessão da Licença para Qualificação Profissional:

I. ao profissional do magistério que, no período de dois anos que antecederem à data do requerimento da licença:

a) receber qualquer penalidade disciplinar administrativa, aplicada por meio de processo competente;

b) contar com mais de sessenta dias de licença não remunerada;

c) obter Nota Global de Desempenho – NGD inferior a 70 (setenta) em algumas das avaliações de desempenho realizadas no período;

d) apresentar mais de três dias de faltas injustificadas;

e) apresentar mais de noventa dias de licença para tratamento de saúde.

Art. 64. É vedada a concessão da Licença para Qualificação Profissional por período superior a dois anos ao Profissional do Magistério que completar 5/6 (cinco sextos) do tempo de contribuição para sua aposentadoria.

Art. 65. O Profissional do Magistério ocupante de Cargo em Comissão, Função Gratificada ou prestando serviços fora da Rede Pública Municipal de Ensino, para usufruir da Licença Qualificação deverá retornar à regência de ensino no prazo de 30 (trinta) dias antes da concessão da referida licença.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

CAPITULO VI
DA TRANSFERÊNCIA E DISTRIBUIÇÃO DE TURMAS

Art. 66. A transferência e remoção de local de exercício dos Profissionais do Magistério na Rede Pública Municipal de Ensino, bem como a distribuição anual de turma/ano na instituição de ensino será regulamentada pela Secretaria Municipal de Educação, respeitando as seguintes normas:

§1º. A permanência na instituição de ensino e a distribuição de turma/ano será definida no término do período letivo antes dos Profissionais do Magistério entrarem de férias.

§2º. Para permanência dos Profissionais do Magistério na Instituição de Ensino serão respeitados, primeiramente a estabilidade, maior tempo de serviço ininterrupto na escola, considerando-se interrupção o previsto nos incisos V, VI e VIII do Art. 110 da Lei 2.215/91.

Art. 67. Para solicitar transferência de Instituição de Ensino, o Profissional do Magistério deve preencher formulário próprio, apresentar opções de instituição de ensino por ordem de interesse e protocolar junto a Prefeitura Municipal de Cascavel, no tempo pré-estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação.

§1º. O pedido de transferência é por padrão de 20 horas para o cargo de Professor ou 40 horas para o cargo de professor de Educação Infantil.

§2º. Enquanto o Profissional do Magistério estiver em PRD – Programa de Recuperação de Desempenho fica impedida sua transferência, devendo permanecer na instituição de ensino até a conclusão do PRD.

§3º. Para transferência, respeitar-se-á a classificação. O resultado é a soma dos valores atribuídos conforme segue:

I. 0,50 ponto por ano de serviço ininterrupto no cargo de professor, prestado na Rede Pública Municipal de Cascavel; se não constar no holerite, comprovar documentalmente, anexando cópia ao processo.

II. Por formação, com comprovação documental, anexando cópia ao processo de transferência:

a) 02 pontos para Nível I- Ensino Médio ou equivalente – Magistério;

b) 04 pontos para Nível II -Licenciatura Curta;

c) 05 pontos para Nível III - Licenciatura Plena;

d) 06 pontos para Nível IV- Especialização na área de Educação com no mínimo 360 horas;

e) 07 pontos para o Nível V – Mestrado na Área de Educação;

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

f) 08 pontos para o Nível VI – Doutorado na Área de Educação.

§4º. Para a contagem de pontos por formação, será considerada a maior habilitação do professor.

§5º. Para a pontuação, é considerado o nível que consta no holerite. No caso da formação do professor ser diferente, este deverá anexar comprovante no processo.

§6º. Em caso de empate, o direito será por ordem de:

I. Proximidade da residência ao local solicitado;
II. Maior tempo de serviço ininterrupto na Rede Municipal de Ensino;
III. Maior habilitação;
IV. Mais idade.

Art. 68. A Secretaria Municipal de Educação, através de Edital, divulgará a pontuação de todos os Profissionais do Magistério que solicitaram transferência, cabendo a estes, recurso no que se refere à pontuação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após publicação do Edital.

§1º. Quando findar o prazo de recursos a Secretaria Municipal de Educação, através de Edital, publicará a pontuação final dos Profissionais da Educação e fará a transferência de acordo com o número de vagas nas instituições de ensino.

§2º. A transferência dos Profissionais do Magistério será feita pela Secretaria Municipal de Educação, obedecida a pontuação, número de vagas, por opção e depois de concluído o processo, o resultado será divulgado através de Edital.

§3º. Os Profissionais do Magistério que protocolaram pedido de Transferência e que não conseguiram no período de protocolo, terão prioridade na abertura de turmas ou de existência de vagas na instituição de ensino de sua preferência, podendo ser transferidos em qualquer tempo durante o ano letivo, permanecendo fixados na referida instituição.

§4º. Os Profissionais do Magistério poderão protocolar pedido de Transferência em qualquer tempo e o deferimento da mesma está condicionada a existência de vaga e de profissional para substituí-lo na escola de origem.

Art. 69. Para distribuição da turma/ano será respeitada a classificação por padrão/matrícula. O resultado será a soma dos valores atribuídos, conforme segue:

I. 0,25 ponto por ano de serviço prestado no cargo de Professor e Professor de Educação Infantil na Rede Pública Municipal de Cascavel, comprovado documentalmente pelo Profissional do Magistério junto à direção da escola;

II. 0,50 pontos por ano de serviço prestado na instituição de ensino;

III. Por formação, com comprovação documental junto à direção da instituição de ensino.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

a) 02 pontos para nível I - Ensino Médio ou equivalente – Magistério;
b) 04 pontos para nível II - Licenciatura Curta;
c) 05 pontos para nível III - Licenciatura Plena;
d) 06 pontos para nível IV - Pós-graduação na área da educação;
e) 07 pontos para o Nível V - Mestrado na área de educação;
f) 08 pontos para o Nível VI – Doutorado na área de Educação.

§1º. Em caso de empate, terá o direito na ordem:

I. Maior habilitação;
II. Maior tempo de serviço ininterrupto na instituição de ensino;
III. Mais idade.

§2º. Para a contagem de pontos, por formação, será considerada a maior habilitação do Profissional do Magistério comprovada junto à direção da escola, independente da elevação de nível.

§3º. O Profissional do Magistério que estiver em Licença Prêmio, Licença Maternidade, Licença Qualificação Profissional e Licença Saúde, Acidente de Trabalho ou Readaptação Funcional, terá direito de escolha de turma/ano junto com os demais professores, de acordo com os critérios deste artigo e seus parágrafos.

§4º. A distribuição será de forma igualitária de acordo com a pontuação, devendo a instituição disponibilizar, por turno, todas as turmas no ato da escolha.

§5º. O professor poderá optar pela mudança de turno, se houver vaga, após a distribuição dos anos/turma, àqueles que atuaram no respectivo turno do ano vigente.

§6º. Em caso de redução no número de alunos, chegando à cessação de turma no decorrer do ano letivo vigente, o professor a ser remanejado será o professor que não tiver estabilidade ou o último que assumiu padrão na escola, respectivamente, o qual ficará à disposição da SEMED.

§7º. Quando o trabalho do Profissional do Magistério não atendeu às necessidades da turma/ano em que atuou no ano anterior, comprovadamente, através de registros por parte da equipe diretiva, será definida a turma de atuação pela equipe pedagógico-administrativa da instituição de ensino.

CAPÍTULO VII
DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Seção I
Da lotação

Art. 70. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, necessária para o funcionamento dos diversos órgãos e

unidades responsáveis pelo desempenho das atividades do Magistério Público Municipal.

Art. 71. Os Profissionais do Magistério terão sua lotação na Secretaria Municipal da Educação e fixação do exercício nas instituições educacionais.

Art. 72. O profissional do magistério, após a aprovação em concurso público e obedecida a ordem de classificação, terá direito de escolher, no ato de contratação, dentre as instituições educacionais que possuem vagas, o local de exercício.

Art. 73. O Profissional do Magistério, quando convocado ou designado para exercer atividades ou funções inerentes ao cargo, em local diverso do seu local de exercício ou quando licenciado para exercer direção de entidade de classe, terá direito de retorno à instituição educacional de origem.

Art. 74. O Profissional do Magistério somente poderá atuar fora da instituição educacional onde tenha exercício nas seguintes hipóteses:

I. provimento em cargo comissionado na Secretaria Municipal de Educação;
II. exercício de funções de suporte pedagógico na Secretaria Municipal da Educação;
III. cessão, segundo as condições estabelecidas nesta Lei, desde que em função de Regência;
IV. afastamento em virtude de licença remunerada;
V. por necessidade do serviço público.

Art. 75. Todos os Profissionais do Magistério prestando serviços na Secretaria Municipal de Educação ou no sindicato que representa a categoria, deverão ter sua fixação, prioritariamente, na instituição de ensino de origem. Tendo interesse em outra instituição de ensino, deverá participar de processo de transferência junto com os demais profissionais.

Seção II
Da cedência

Art. 76. Cedência é o ato pelo qual o titular de cargo de Professor e Professor de Educação Infantil são disponibilizados para entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§1º. A cedência será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§2º. A cedência para exercício de atividades alheias ao magistério interrompe as promoções previstas nesta Lei.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

CAPÍTULO VIII
DO ENQUADRAMENTO NO PLANO DE CARREIRA

Art. 77. O enquadramento dos Profissionais do Magistério detentores de cargo de Professor e Professor de Educação Infantil, neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, dar-se-á com base nos seguintes critérios:

I. na tabela de vencimentos do Quadro Próprio do Magistério anexo desta Lei, considerando as formações descritas nos artigos 10 e 11 desta Lei;

II. no mesmo nível de formação correspondente ao ocupado na tabela de vencimentos do Plano de Carreira vigente até a aprovação desta Lei; ou na habilitação ou titulação devidamente comprovada para o nível pretendido para fins de enquadramento nos termos dos artigos 10 e 11 desta Lei;

III.na Classe correspondente à mesma Referência Salarial ocupada na tabela de vencimentos das Leis vigentes até a aprovação desta Lei.

Art. 78. Para fins de enquadramento, no que se refere à promoção prevista no artigo 29 (promoção por tempo de serviço) desta Lei, os servidores serão enquadrados nas novas tabelas salariais, Anexo III, considerando o percentual do Adicional por Tempo de Serviço – ATS percebido no mês do enquadramento, observado a tabela referenciada no artigo 30 da Lei retro mencionada.

Parágrafo único. Na ocorrência de admissão em outro cargo, por meio de concurso público, o servidor será enquadrado na referência salarial relativa a carreira do novo cargo, sendo que, para fins da Promoção por Tempo de Serviço, será considerado o percentual do Adicional por Tempo de Serviço – ATS percebido no mês do enquadramento, observado a tabela referenciada no artigo 30 da Lei mencionada no caput.

Art. 79. Os servidores enquadrados na carreira por tempo de serviço, nas tabelas salariais, anexo III desta Lei, automática e simultaneamente, deixarão de fazer jus ao Adicional Por Tempo de Serviço – ATS previsto no artigo 178 da Lei Municipal n.º 2.215/1991.

Art. 80. Os Professores de Educação Infantil estáveis serão enquandrados na folha de pagamento do mês de junho de 2015, no nível da carreira considerando a formação concluída e comprovada até esta competência.

Parágrafo único. Para fins de enquadramento, os servidores ocupantes do cargo de Professor de Educação Infantil admitidos até a data da implantação desta lei, que possuírem formação concluída de nível superior de licenciatura plena na área de Educação serão enquadrados no nível II da carreira, ficando estendido o direito aos que estiverem cursando, à mesma época, a referida formação, sendo que o enquadramento se dará quando da comprovação de sua conclusão, assegurado a todos estes o direito de progressão para os demais níveis da carreira.

Art. 81. Os Professores e Professores de Educação Infantil que, na implantação desta Lei, se encontrarem em estágio probatório, serão enquadrados na

Classe Inicial do nível da habilitação apresentada quando do ingresso e posse no cargo.

Art. 82. Os Profissionais do Magistério serão enquadrados neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, num prazo máximo de trinta dias, a partir da data de vigência desta Lei, observados, entre outros, os direitos adquiridos, as exigências de habilitação ou titulação profissional e critérios de enquadramento estabelecidos nesta Lei.

CAPÍTULO IX
DA APOSENTADORIA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 83. Todos os Profissionais do Magistério que estejam exercendo as funções de regência, suporte pedagógico, Direção ou Coordenação Pedagógica nas Instituições de Ensino, na SEMED ou Unidades a ela vinculadas terão direito a Aposentadoria Especial, nos termos do art. 62 da Lei 9394/1996.

Art. 84. Os descontos previdenciários incidirão sobre toda a remuneração do Profissional do Magistério, sendo aquele que se aposentar com direto a paridade e integralidadade de remuneração, o cálculo será a somatória do vencimento base, mais ADD, mais AJIT, nos termos do art. 2º. Da emenda nº 47/2005 e artigos 6º. e 7º. da Emenda Constitucional nº. 41/2003, observado o parágrafo 5º do art. 40 da Constituição Federal, mais a proporcionalidade do que contribuiu a título de gratificações e das horas em Período Suplementar.

Art. 85. Serão assegurados todos os direitos e regras de aposentadoria dispostas na Emenda Constitucional nº. 20/98, 41/2003 e 47/2005.

CAPITULO X
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 86. O dia 15 de outubro, dia nacional do professor, será considerado recesso escolar para os Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel.

Art. 87. Não haverá qualquer prejuízo ao Profissional do Magistério que submetido a Laudo médico, indicando o afastamento de suas atividades normais, porém permanecendo em readaptação funcional dentro das unidades escolares.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

Parágrafo único. Os Profissionais do Magistério designados para exercer as Funções Gratificadas previstas nesta Lei, quando entrarem em processo de readaptação, terão suas designações revistas.

Art. 88. Fica garantido aos professores admitidos pelo Município de Cascavel no período de 06 de outubro de 1.983 a 04 de outubro 1.988, todos os direitos e benefícios previstos nesta Lei.

Art. 89. Fica assegurado ao Profissional do Magistério a liberação para representação sindical da categoria, bem como a remuneração dos vencimentos que tenha percebido no último mês anterior a sua posse.

Art. 90. Fica assegurado ao Profissional do Magistério em disponibilidade funcional para desempenho de mandato sindical todos os direitos e benefícios desta Lei.

Art. 91. Os proventos de aposentadoria e pensões dos Profissionais do Magistério, alcançados pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, serão revistos na mesma proporção e data em que se modificar o vencimento base na carreira dos profissionais em atividade.

Art. 92. Não será permitido aos Profissionais do Magistério, vinculados a Secretaria de Educação, cumprirem estágios profissionais referente a graduação fora da área da educação em horário de trabalho.

Art. 93. O Município de Cascavel aplicará o mínimo de 80% (oitenta por cento) e o máximo de 100% (cem por cento) dos recursos vinculados ao FUNDEB na remuneração salarial dos Profissionais do Magistério.

Parágrafo único. Fica garantido que os valores das referências iniciais do nível I das Tabelas "C" e "G" corresponderão,no mínimo, ao valor do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme Lei Federal n.º 11.738/2008.

Art. 94. Fica garantido aos Profissionais do Magistério liberação do local de exercício para participação em reuniões de Comissões, Conselhos vinculados ao Município e Sindicato Profissional para o qual foi eleito ou indicado, sem nenhum prejuizo, limitando a participação em, no máximo, dois conselhos simultaneamente. A liberação aos lideres sindicais e Diretores sindicais fica limitado a uma vez por mês.

Art. 95. O servidor com cargo de monitor que estiver lotado e prestando serviços nos centros de educação infantil, que possuam formação para a docência na educação infantil e ensino fundamental – anos iniciais, terá assegurado vencimentos para fins de equiparação de acordo com a tabela do professor de educação infantil, anexo III desta Lei, a ser tratado em Lei específica.

Art. 96. Para garantir os direitos previstos nesta Lei, cuja eficácia dependa de regulamentação ou de disciplina legal, aplicam-se as normas regulamentares vigentes.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

Art. 97. O Município de Cascavel criará Programa de Prevenção, acompanhamento e assistência aos Profissionais do Magistério quando acometidos de doenças ocupacionais inerentes às funções do Magistério, que será implantado pela Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos.

Art. 98. A readequação da tabela de vencimentos do cargo de Professor, referente ao interstício entre os níveis, previsto no parágrafo único do artigo 10 desta Lei, será implementado e implantado na folha de pagamento do mês de junho de 2015.

Art. 99. O mesmo método de apuração e concessão previsto nos artigos anteriores será realizado a cada quadrimestre, até que todos os itens descritos no artigo anterior sejam contemplados.

Art. 100. Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal Nº. 4.212/2006.

Art. 101. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com vigência a partir de 01/01/2015.

Gabinete do Prefeito Municipal
Cascavel, 16 de dezembro de 2014.

Edgar Bueno
Prefeito Municipal

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO I – DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

I - DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DO CARGO DE PROFESSOR

SUMÁRIO DO CARGO

A. Reger Classes de Ensino Fundamental, Educação Infantil e Educação Especial
B. Exercer auxilio pedagógico na Regência de Classe
C. Exercer a função de Coordenação de Escola
D. Exercer a função de Coordenação Municipal
E. Exercer a função de Diretor de Escola e CMEI (enquanto e através do processo de gestão democrática – eleição, se mantiver na função).

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

A. Regência de classe

- Ministrar aulas de forma a cumprir com o programa de conteúdos das disciplinas ou séries sob sua responsabilidade.
- Participar da elaboração e/ou realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo o Currículo adotado pela rede municipal de ensino.
- Participar da elaboração, execução e avaliação do planejamento de ensino, em consonância com o PPP da escola e com o Currículo adotado pela rede municipal de ensino.
- Participar na elaboração dos planos de recuperação de estudos/conteúdos a serem trabalhados com os alunos.
- Informar à equipe pedagógica os problemas que interferem no trabalho de sala de aula.
- Planejar, executar e avaliar atividades pedagógicas que visem cumprir os objetivos do processo ensino aprendizagem.
- Participar de reuniões e eventos da unidade escolar.
- Propor, executar e avaliar alternativas que visem a melhoria do processo educativo.
- Acompanhar e avaliar o desenvolvimento do aluno, proporcionando meios para seu melhor desenvolvimento.
- Acompanhar e subsidiar o trabalho pedagógico visando o avanço do aluno no processo ensino aprendizagem, de forma que ele se aproprie dos conteúdos da ano em que se encontra.
- Recuperar o aluno com dificuldade de escolarização que esteja sob sua responsabilidade, dando atendimento individualizado,
- Buscar o aprimoramento de seu desempenho profissional, através da participação em grupos de estudos, cursos e eventos educacionais. Se for dentro da jornada de trabalho, deve haver concordância com a direção da escola e com a secretaria municipal de educação.
- Proceder todos os registros das atividades pedagógicas, tais como: registro de frequência de alunos, registros de conteúdos desenvolvidos, planejamento escolar e relatório das atividades desenvolvidas em sala de aula.
- Desenvolver nos momentos das horas atividades o estabelecido no art 33, incisos, alíneas e parágrafos.
- Participar da integração entre escola, família e comunidade.
- Manter os pais informados do rendimento escolar dos filhos.
- Organizar o plano de trabalho docente em conformidade com o Projeto Político Pedagógico e o Currículo, garantindo maior direcionamento ao seu trabalho.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

- Participar das atividades do Colegiado da Unidade Escolar.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da escola quanto às obrigações do cargo e as normas do regimento interno da unidade.
- Outras atividades inerentes ao cargo.

B. Auxiliar de Regência de Classe

- Participar da elaboração e/ou realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com Currículo adotado pela rede municipal de ensino.
- Desenvolver atividades de auxilio e regência de classe.
- Planejar atividades de auxílio ao desenvolvimento do processo pedagógico em conjunto com o coordenador pedagógico.
- Substituir o Professor regente de classe, titular da turma, quando da sua ausência, dando continuidade no cumprimento do plano de trabalho dos conteúdos a serem desenvolvidos na turma/ano que substitui.
- Dar atendimento coletivo e individual ao educando, orientando em suas dificuldades.
- Desenvolver nos momentos das horas atividades o estabelecido no art..... , alíneas e parágrafos.
- Participar da integração entre escola, família e comunidade.
- Participar das atividades do Colegiado da Unidade Escolar.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da escola quanto às obrigações do cargo e as normas do regimento interno da unidade.
- Outras atividades inerentes ao cargo.

C. Coordenação Pedagógica de Instituição de Ensino

- Coordenar o processo de elaboração e/ou realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com o Currículo adotado pela rede municipal de ensino.
- Planejar, coordenar, orientar e avaliar os projetos pedagógicos em conjunto com o corpo docente da unidade escolar.
- Coordenar os pré-conselhos e Conselhos de Classe, bem como os grupos de estudos desenvolvidos na unidade escolar.
- Assessorar o professor com subsídios pedagógicos na realização da recuperação dos alunos com dificuldades no processo de escolarização.
- Orientar o corpo docente (professores) e demais profissionais no desenvolvimento do projeto político pedagógico (elaboração, efetivação e avaliação).
- Participar e envolver todos os setores da unidade, na avaliação do Projeto Político Pedagógico.
- Desenvolver estudos e pesquisas para dar suporte técnico e pedagógico para os profissionais da educação que fazem parte da unidade escolar.
- Compor com os demais membros da equipe administrativa a comissão de avaliação profissional periódica.
- Acompanhar e encaminhar os alunos com dificuldades na aprendizagem à equipe multiprofissional da SEMED para a realização da avaliação psicoeducacional.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do Colegiado da Unidade Escolar.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com as obrigações do cargo e as normas do regimento interno da unidade escolar.
- Fazer o levantamento dos aspectos sociais, econômicos e culturais da comunidade escolar.

- Acompanhar o processo de avaliação da aprendizagem nas diversas áreas do conhecimento.
- Assessorar o processo de seleção de livros didáticos a serem adotados pela escola e/ou pela rede municipal de ensino.
- Participar de reuniões e cursos convocados pela SEMED e direção da escola.
- Assessorar o corpo docente e demais profissionais em diferentes momentos: na hora atividade, sala de aula, pré-conselho, dentre outros.
- Outras atividades inerentes ao cargo.

D. Coordenação Pedagógica Municipal

- Assessorar Escolas e CMEIs quanto ao Currículo adotado pela Rede Pública Municipal de Ensino.
- Propor e desenvolver trabalho a partir da analise de dados coletados no cotidiano escolar em conjunto com a equipe administrativo-pedagógica das escolas e CMEIs visando a melhoria do ensino-aprendizagem da Rede Pública Municipal de Ensino.
- Assessorar a equipe administrativo-pedagógica das escolas e CMEIs no processo de elaboração, reelaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico.
- Elaborar e desenvolver projetos de formação continuada aos professores, monitores e professores de educação infantil da Rede Pública Municipal de Ensino.
- Assessorar na elaboração de projetos de formação continuada dos demais profissionais de educação que atuam na escola e CMEIs.
- Propor, planejar e atuar em eventos (fóruns, seminários, encontros de educação, dentre outros) a serem desenvolvidos no decorrer do ano letivo.
- Participar do processo de avaliação de desempenho do diretor e do coordenador pedagógico escolar juntamente com os representantes dos demais setores da Semed.
- Representar a Semed junto a outras entidades/instituições.
- Participar em conjunto com os demais setores da Semed na elaboração e execução de projetos desenvolvidos em parceria com outras instituições que estejam em consonância com o Currículo da rede.
- Orientar, conduzir as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela escola e/ou pela rede pública municipal de ensino.
- Assessorar e coordenar as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela rede pública municipal de ensino.
- Analisar e emitir parecer sobre projetos propostos por outras entidades e instituições.
- Participar ativamente do planejamento das ações da SEMED.
- Participar de reuniões, cursos e eventos planejados pela escola e CMEI.
- Assessorar as escolas e os CMEIs nos aspectos administrativos e pedagógicos.
- Coordenar a área específica de atuação de acordo com o nível e modalidade de ensino, conforme organograma da SEMED.
- Coordenar as áreas do conhecimento.
- Entrevistar, avaliar e emitir parecer sobre candidatos que pretendam exercer a função de coordenador pedagógico escolar e de coordenador administrativo-pedagógico do CMEI.
- Outras atividades inerentes à Função.

E. Diretor de Instituição de Ensino

- Conduzir a construção e realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com o Currículo adotado pela rede municipal de ensino, fazendo as articulações necessárias para a participação democrática de todos os segmentos da comunidade escolar, garantindo sua efetivação.
- Cumprir com as determinações do Conselho Escolar.
- Administrar a Unidade Escolar nos aspectos administrativos e pedagógicos.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

- Promover a integração entre escola, família e comunidade, criando condições propícias para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do Conselho da Unidade Escolar.
- Enviar à Semed os relatórios e demais documentações formais exigidas pelo Sistema.
- Manter o controle da documentação e registros das atividades da Unidade Escolar.
- Analisar e avaliar constantemente e coletivamente a proposta da escola, detectando as dificuldades e propondo encaminhamentos para a resolução dos problemas.
- Oportunizar aos pais o conhecimento do Projeto Político Pedagógico da escola.
- Participar efetivamente dos cursos, reuniões administrativas e pedagógicas, seminários, grupos de estudo organizados pela SEMED.
- Conduzir, em conjunto com o coordenador pedagógico, o conselho de classe, grupos de estudo, reuniões pedagógicas.
- Comunicar à SEMED as irregularidades verificadas na escola, aplicando as medidas cabíveis á sua competência.
- Acompanhar e orientar o trabalho de todos os profissionais da escola.
- Participar das discussões pedagógicas com o coordenador e o professor (pré-conselho, reuniões com pais, dentre outras) visando o desenvolvimento do processo educativo – efetivação do projeto político pedagógico.
- Solicitar orientações à SEMED sempre que houver necessidade.

II - DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DO CARGO DE PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DO CARGO:

- Reger Classes de Educação Infantil nas modalidades Creche (0 a 3 anos) e Pré Escolar I e II.
- Exercer auxilio pedagógico na Regência de Classe.
- Exercer a função de Coordenação de CMEI.
- Exercer a função de Coordenação Municipal.
- Exercer a função de Diretor de CMEI (enquanto e através do processo de gestão democrática – eleição, se mantiver na função).
- Promover atividades e práticas pedagógicas visando ao desenvolvimento cognitivo, entretenimento, integração social e desenvolvimento pessoal das crianças.
- Elaborar projetos e executar atividades recreativas; promover atividades lúdicas, estimulantes à participação e integração interpessoal do aluno.

A. Regência de Classe na Educação Infantil

- Atuar em atividades de educação infantil, atendendo, no que lhe compete, a criança de 0 (zero) a 5 (cinco) anos.
- Recepcionar as crianças e anotar as informações, sobre o estado geral, fornecidas pelos responsáveis.
- Praticar os cuidados de higiene e alimentação observando os horários estipulados e estimular a criança a desenvolver tais habilidades;.
- Controlar o repouso das crianças.
- Participar da elaboração, implementação e avaliação do Projeto Político Pedagógico - PPP - da unidade na qual trabalha, em processos coletivos de estudos e reflexões consonantes ao Currículo para a Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel.
- Planejar, executar e avaliar o seu plano de trabalho, segundo o PPP da unidade e o currículo da Rede Municipal de Ensino.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

- Promover práticas educativas que considerem os conteúdos e atividades de estimulação elencadas no Currículo para a Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel.
- Utilizar diferentes e flexíveis modos de organização do tempo, espaço, mobiliário do setor e de agrupamento das crianças.
- Analisar, selecionar e utilizar diferentes materiais – livros, brinquedos, tintas, pincéis e outros, adequando-os e potencializando seu uso nas diversas atividades desenvolvidas a partir dos conteúdos de cada disciplina.
- Propiciar e mediar situação de aprendizagem para todas as crianças, zelando pelo seu desenvolvimento pessoal e considerando aspectos étnicos e de convívio social.
- Acompanhar e subsidiar o trabalho pedagógico visando o avanço do aluno no processo ensino e aprendizagem de forma que ele apreenda os conteúdos.
- Desenvolver atividades considerando o aspecto lúdico, em todas as suas manifestações, como estratégia de ensino-aprendizagem.
- Gerir o grupo de crianças e a organização do seu trabalho, estabelecendo relação de afetividade, autoridade e confiança com as crianças.
- Avaliar o desempenho da criança mediante acompanhamento e registro de seu desenvolvimento redimensionando sua prática pedagógica, isto é, observar, registrar e refletir sobre suas ações e as das crianças com as quais trabalha.
- Transmitir os conhecimentos científicos conforme conteúdos do Currículo para a Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel.
- Manter e promover relacionamentos cooperativos de trabalho com colegas, alunos, pais e os diversos segmentos da comunidade envolvidos nas atividades do CMEI.
- Detectar casos de crianças que apresentem problemas e dificuldades específicas e encaminhá-las ao coordenador pedagógico mediante apresentação de relatórios.
- Participar da elaboração dos planos de recuperação de estudos/conteúdos a serem trabalhados com os alunos.
- Informar à equipe pedagógica os problemas que interferem no trabalho em sala de aula.
- Intensificar o trabalho com o aluno que apresenta dificuldade no seu desenvolvimento, que esteja sob sua responsabilidade, dando atendimento individualizado.
- Registrar todas as atividades pedagógicas (freqüência de alunos, conteúdos desenvolvidos, planejamento escolar, atividades desenvolvidas em sala de aula, e outras), informando a coordenação pedagógica de quaisquer intercorrências.
- Participar da integração entre escola, família e comunidade, colaborando para o melhor desenvolvimento do educando.
- Manter os pais/responsáveis informados acerca do rendimento escolar de seus filhos.
- Organizar o plano de aula, garantindo maior direcionamento ao seu trabalho. Caso seja necessário ausentar-se do local, informar os conteúdos a serem trabalhados para manter a seqüência pedagógica.
- Sistematizar os conteúdos transmitidos na formação continuada de forma a atingir os objetivos propostos no Currículo para a Rede Pública Municipal de Ensino de Cascavel.
- Utilizar diferentes áreas do conhecimento, bem como do desenvolvimento infantil e de didática específicas para criar, planejar, realizar, gerir e avaliar situações didáticas enriquecedoras para a aprendizagem e o desenvolvimento das crianças.
- Organizar tempos e espaços que privilegiem o brincar como forma de expressão, pensamento e interação;
- Desenvolver atividades objetivando o cuidar e o educar como eixo norteador do desenvolvimento infantil;
- Propiciar situações em que a criança possa construir sua autonomia;
- Executar suas atividades pautando-se no respeito à dignidade, aos direitos e às especificidades da criança de até 5 (cinco) anos, em suas diferenças individuais, sociais, econômicas, culturais, étnicas, religiosas, sem discriminação alguma;

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

- Refletir e avaliar sua prática profissional, buscando aperfeiçoá-la.
- Buscar o aprimoramentodo seu desempenho profissional, através da participação de grupos de estudos, cursos e eventos educacionais. Ocorrendo no horário da jornada de trabalho, em comum acordo com a Direção da Unidade de Ensinoe SEMED.
- Desempenhar outras atividades correlatas ao cargo.

MUNICÍPIO DE CASCAVEL
ANEXO II - QUADRO DE CARGOS E VAGAS

GRUPO OCUPACIONAL	TÍTULO DO CARGO	VAGAS
MAGISTÉRIO - GTA	Professor	2.640
	Professor de Educação Infantil	942

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

C	01	01	00	855,43	02	00	870,83	03	00	886,50	04	00	902,46	05	00	918,70	06	00	935,24
			05	898,20		05	914,37		05	930,83		05	947,58		05	964,64		05	982,00
			10	940,97		10	957,91		10	975,15		10	992,71		10	1.010,57		10	1.028,76
			15	983,74		15	1.001,45		15	1.019,48		15	1.037,83		15	1.056,51		15	1.075,53
			20	1.026,52		20	1.044,99		20	1.063,80		20	1.082,95		20	1.102,44		20	1.122,29
			25	1.069,29		25	1.088,53		25	1.108,13		25	1.128,07		25	1.148,38		25	1.169,05
			30	1.112,06		30	1.132,08		30	1.152,45		30	1.173,20		30	1.194,32		30	1.215,81
		07	00	952,07	08	00	969,21	09	00	986,66	10	00	1.004,42	11	00	1.022,50	12	00	1.040,90
			05	999,68		05	1.017,67		05	1.035,99		05	1.054,64		05	1.073,62		05	1.092,95
			10	1.047,28		10	1.066,13		10	1.085,32		10	1.104,86		10	1.124,75		10	1.144,99
			15	1.094,89		15	1.114,59		15	1.134,66		15	1.155,08		15	1.175,87		15	1.197,04
			20	1.142,49		20	1.163,05		20	1.183,99		20	1.205,30		20	1.227,00		20	1.249,08
			25	1.190,09		25	1.211,52		25	1.233,32		25	1.255,52		25	1.278,12		25	1.301,13
			30	1.237,70		30	1.259,98		30	1.282,66		30	1.305,74		30	1.329,25		30	1.353,17
		13	00	1.059,64	14	00	1.078,71	15	00	1.098,13	16	00	1.117,90	17	00	1.138,02	18	00	1.158,50
			05	1.112,62		05	1.132,65		05	1.153,04		05	1.173,79		05	1.194,92		05	1.216,43
			10	1.165,60		10	1.186,58		10	1.207,94		10	1.229,68		10	1.251,82		10	1.274,35
			15	1.218,58		15	1.240,52		15	1.262,85		15	1.285,58		15	1.308,72		15	1.332,28
			20	1.271,57		20	1.294,45		20	1.317,75		20	1.341,47		20	1.365,62		20	1.390,20
			25	1.324,55		25	1.348,39		25	1.372,66		25	1.397,37		25	1.422,52		25	1.448,13
			30	1.377,53		30	1.402,33		30	1.427,57		30	1.453,26		30	1.479,42		30	1.506,05
		19	00	1.179,35	20	00	1.200,58	21	00	1.222,19	22	00	1.244,19	23	00	1.266,59	24	00	1.289,39
			05	1.238,32		05	1.260,61		05	1.283,30		05	1.306,40		05	1.329,92		05	1.353,86
			10	1.297,29		10	1.320,64		10	1.344,41		10	1.368,61		10	1.393,25		10	1.418,33
			15	1.356,26		15	1.380,67		15	1.405,52		15	1.430,82		15	1.456,58		15	1.482,80
			20	1.415,23		20	1.440,70		20	1.466,63		20	1.493,03		20	1.519,91		20	1.547,26
			25	1.474,19		25	1.500,73		25	1.527,74		25	1.555,24		25	1.583,24		25	1.611,73
			30	1.533,16		30	1.560,76		30	1.588,85		30	1.617,45		30	1.646,57		30	1.676,20
		25	00	1.312,60	26	00	1.336,22												
			05	1.378,23		05	1.403,03												
			10	1.443,86		10	1.469,85												
			15	1.509,49		15	1.536,66												
			20	1.575,12		20	1.603,47												
			25	1.640,75		25	1.670,28												
			30	1.706,38		30	1.737,09												

02	01	00	987,21	02	00	1.004,96	03	00	1.023,05	04	00	1.041,47	05	00	1.060,21	06	00	1.079,30
		05	1.036,56		05	1.055,22		05	1.074,20		05	1.093,54		05	1.113,22		05	1.133,27
		10	1.085,93		10	1.105,46		10	1.125,35		10	1.145,62		10	1.166,23		10	1.187,23
		15	1.135,28		15	1.155,72		15	1.176,50		15	1.197,68		15	1.219,24		15	1.241,20
		20	1.184,65		20	1.205,96		20	1.227,66		20	1.249,76		20	1.272,25		20	1.295,16
		25	1.234,01		25	1.256,22		25	1.278,82		25	1.301,84		25	1.325,26		25	1.349,13

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

	30	1.283,36		30	1.306,46		30	1.329,96		30	1.353,91		30	1.378,28		30	1.403,09
07	00	1.098,72	08	00	1.118,50	09	00	1.138,64	10	00	1.159,13	11	00	1.179,99	12	00	1.201,24
	05	1.153,66		05	1.174,43		05	1.195,57		05	1.217,09		05	1.238,99		05	1.261,30
	10	1.208,59		10	1.230,35		10	1.252,51		10	1.275,04		10	1.297,99		10	1.321,36
	15	1.263,53		15	1.286,28		15	1.309,44		15	1.333,00		15	1.356,99		15	1.381,42
	20	1.318,47		20	1.342,20		20	1.366,36		20	1.390,95		20	1.415,99		20	1.441,49
	25	1.373,40		25	1.398,13		25	1.423,29		25	1.448,91		25	1.474,99		25	1.501,55
	30	1.428,34		30	1.454,06		30	1.480,23		30	1.506,87		30	1.533,99		30	1.561,61
13	00	1.222,86	14	00	1.244,87	15	00	1.267,28	16	00	1.290,09	17	00	1.313,32	18	00	1.336,96
	05	1.284,00		05	1.307,12		05	1.330,65		05	1.354,60		05	1.378,99		05	1.403,80
	10	1.345,15		10	1.369,36		10	1.394,02		10	1.419,11		10	1.444,64		10	1.470,64
	15	1.406,29		15	1.431,60		15	1.457,37		15	1.483,61		15	1.510,31		15	1.537,50
	20	1.467,43		20	1.493,85		20	1.520,74		20	1.548,11		20	1.575,98		20	1.604,34
	25	1.528,57		25	1.556,09		25	1.584,11		25	1.612,62		25	1.641,64		25	1.671,20
	30	1.589,71		30	1.618,33		30	1.647,47		30	1.677,12		30	1.707,31		30	1.738,04
19	00	1.361,02	20	00	1.385,52	21	00	1.410,46	22	00	1.435,83	23	00	1.461,68	24	00	1.488,01
	05	1.429,07		05	1.454,80		05	1.480,98		05	1.507,63		05	1.534,76		05	1.562,41
	10	1.497,12		10	1.524,07		10	1.551,50		10	1.579,42		10	1.607,85		10	1.636,80
	15	1.565,16		15	1.593,34		15	1.622,02		15	1.651,21		15	1.680,93		15	1.711,20
	20	1.633,22		20	1.662,62		20	1.692,54		20	1.723,01		20	1.754,01		20	1.785,60
	25	1.701,27		25	1.731,89		25	1.763,07		25	1.794,79		25	1.827,10		25	1.860,00
	30	1.769,32		30	1.801,17		30	1.833,59		30	1.866,59		30	1.900,19		30	1.934,40
25	00	1.514,78	26	00	1.542,05												
	05	1.590,52		05	1.619,15												
	10	1.666,27		10	1.696,25												
	15	1.742,00		15	1.773,36												
	20	1.817,74		20	1.850,45												
	25	1.893,48		25	1.927,56												
	30	1.969,23		30	2.004,66												

03	01	00	1.085,92	02	00	1.105,46	03	00	1.125,36	04	00	1.145,62	05	00	1.166,24	06	00	1.187,22
		05	1.140,21		05	1.160,73		05	1.181,63		05	1.202,90		05	1.224,55		05	1.246,58
		10	1.194,50		10	1.216,00		10	1.237,90		10	1.260,18		10	1.282,86		10	1.305,94
		15	1.248,81		15	1.271,28		15	1.294,16		15	1.317,45		15	1.341,18		15	1.365,31
		20	1.303,10		20	1.326,55		20	1.350,43		20	1.374,74		20	1.399,49		20	1.424,67
		25	1.357,39		25	1.381,83		25	1.406,70		25	1.432,02		25	1.457,80		25	1.484,03
		30	1.411,69		30	1.437,09		30	1.462,97		30	1.489,30		30	1.516,11		30	1.543,39
	07	00	1.208,60	08	00	1.230,35	09	00	1.252,51	10	00	1.275,03	11	00	1.298,00	12	00	1.321,36
		05	1.269,03		05	1.291,86		05	1.315,13		05	1.338,79		05	1.362,89		05	1.387,43
		10	1.329,46		10	1.353,39		10	1.377,76		10	1.402,54		10	1.427,80		10	1.453,49
		15	1.389,89		15	1.414,90		15	1.440,38		15	1.466,29		15	1.492,69		15	1.519,56
		20	1.450,32		20	1.476,42		20	1.503,01		20	1.530,05		20	1.557,60		20	1.585,63

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

	25	1.510,75		25	1.537,93		25	1.565,63		25	1.593,79		25	1.622,50		25	1.651,70
	30	1.571,19		30	1.599,46		30	1.628,26		30	1.657,54		30	1.687,39		30	1.717,77
13	00	1.345,14	14	00	1.369,36	15	00	1.394,01	16	00	1.419,10	17	00	1.444,65	18	00	1.470,64
	05	1.412,40		05	1.437,83		05	1.463,71		05	1.490,05		05	1.516,88		05	1.544,18
	10	1.479,65		10	1.506,29		10	1.533,41		10	1.561,01		10	1.589,11		10	1.617,71
	15	1.546,91		15	1.574,76		15	1.603,11		15	1.631,97		15	1.661,35		15	1.691,24
	20	1.614,17		20	1.643,23		20	1.672,81		20	1.702,92		20	1.733,58		20	1.764,77
	25	1.681,42		25	1.711,70		25	1.742,51		25	1.773,88		25	1.805,81		25	1.838,30
	30	1.748,68		30	1.780,16		30	1.812,22		30	1.844,83		30	1.878,04		30	1.911,84
19	00	1.497,12	20	00	1.524,07	21	00	1.551,50	22	00	1.579,42	23	00	1.607,85	24	00	1.636,81
	05	1.571,98		05	1.600,27		05	1.629,08		05	1.658,39		05	1.688,24		05	1.718,64
	10	1.646,83		10	1.676,47		10	1.706,65		10	1.737,36		10	1.768,63		10	1.800,48
	15	1.721,68		15	1.752,68		15	1.784,22		15	1.816,33		15	1.849,03		15	1.882,33
	20	1.796,54		20	1.828,88		20	1.861,81		20	1.895,30		20	1.929,42		20	1.964,17
	25	1.871,40		25	1.905,09		25	1.939,38		25	1.974,27		25	2.009,81		25	2.046,00
	30	1.946,26		30	1.981,29		30	2.016,96		30	2.053,24		30	2.090,20		30	2.127,84
25	00	1.666,26	26	00	1.696,25												
	05	1.749,57		05	1.781,07												
	10	1.832,89		10	1.865,88												
	15	1.916,20		15	1.950,69												
	20	1.999,51		20	2.035,51												
	25	2.082,83		25	2.120,32												
	30	2.166,14		30	2.205,13												

04	01	00	1.194,50	02	00	1.216,00	03	00	1.237,89	04	00	1.260,18	05	00	1.282,85	06	00	1.305,95
		05	1.254,23		05	1.276,80		05	1.299,79		05	1.323,19		05	1.346,99		05	1.371,26
		10	1.313,95		10	1.337,60		10	1.361,69		10	1.386,19		10	1.411,14		10	1.436,55
		15	1.373,69		15	1.398,40		15	1.423,58		15	1.449,20		15	1.475,29		15	1.501,85
		20	1.433,41		20	1.459,21		20	1.485,47		20	1.512,22		20	1.539,43		20	1.567,15
		25	1.493,14		25	1.520,01		25	1.547,37		25	1.575,22		25	1.603,57		25	1.632,44
		30	1.552,86		30	1.580,80		30	1.609,26		30	1.638,23		30	1.667,71		30	1.697,74
	07	00	1.329,46	08	00	1.353,39	09	00	1.377,75	10	00	1.402,56	11	00	1.427,80	12	00	1.453,50
		05	1.395,94		05	1.421,06		05	1.446,62		05	1.472,69		05	1.499,19		05	1.526,18
		10	1.462,41		10	1.488,73		10	1.515,51		10	1.542,82		10	1.570,58		10	1.598,85
		15	1.528,88		15	1.556,39		15	1.584,40		15	1.612,94		15	1.641,97		15	1.671,52
		20	1.595,35		20	1.624,06		20	1.653,29		20	1.683,07		20	1.713,36		20	1.744,20
		25	1.661,83		25	1.691,73		25	1.722,18		25	1.753,20		25	1.784,75		25	1.816,88
		30	1.728,30		30	1.759,40		30	1.791,06		30	1.823,33		30	1.856,14		30	1.889,56
	13	00	1.479,65	14	00	1.506,29	15	00	1.533,41	16	00	1.561,00	17	00	1.589,10	18	00	1.617,71
		05	1.553,63		05	1.581,60		05	1.610,09		05	1.639,05		05	1.668,56		05	1.698,60
		10	1.627,62		10	1.656,92		10	1.686,76		10	1.717,10		10	1.748,01		10	1.779,48
		15	1.701,60		15	1.732,23		15	1.763,43		15	1.795,15		15	1.827,47		15	1.860,36

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

		20	1.775,58		20	1.807,55		20	1.840,10		20	1.873,20		20	1.906,93		20	1.941,25
		25	1.849,56		25	1.882,87		25	1.916,77		25	1.951,25		25	1.986,38		25	2.022,14
		30	1.923,55		30	1.958,18		30	1.993,44		30	2.029,31		30	2.065,83		30	2.103,02
	19	00	1.646,83	20	00	1.676,47	21	00	1.706,64	22	00	1.737,37	23	00	1.768,64	24	00	1.800,47
		05	1.729,17		05	1.760,29		05	1.791,98		05	1.824,24		05	1.857,07		05	1.890,50
		10	1.811,51		10	1.844,11		10	1.877,31		10	1.911,11		10	1.945,50		10	1.980,53
		15	1.893,85		15	1.927,94		15	1.962,64		15	1.997,97		15	2.033,94		15	2.070,55
		20	1.976,19		20	2.011,76		20	2.047,97		20	2.084,84		20	2.122,36		20	2.160,58
		25	2.058,53		25	2.095,59		25	2.133,31		25	2.171,72		25	2.210,80		25	2.250,59
		30	2.140,87		30	2.179,41		30	2.218,64		30	2.258,58		30	2.299,24		30	2.340,62
	25	00	1.832,89	26	00	1.865,88												
		05	1.924,54		05	1.959,17												
		10	2.016,18		10	2.052,47												
		15	2.107,82		15	2.145,76												
		20	2.199,47		20	2.239,05												
		25	2.291,12		25	2.332,34												
		30	2.382,76		30	2.425,64												

05	01	00	1.313,95	02	00	1.337,60	03	00	1.361,70	04	00	1.386,19	05	00	1.411,16	06	00	1.436,54
		05	1.379,65		05	1.404,49		05	1.429,78		05	1.455,51		05	1.481,71		05	1.508,37
		10	1.445,35		10	1.471,36		10	1.497,86		10	1.524,81		10	1.552,26		10	1.580,21
		15	1.511,05		15	1.538,25		15	1.565,95		15	1.594,12		15	1.622,83		15	1.652,03
		20	1.576,75		20	1.605,13		20	1.634,03		20	1.663,44		20	1.693,38		20	1.723,86
		25	1.642,45		25	1.672,01		25	1.702,12		25	1.732,74		25	1.763,94		25	1.795,68
		30	1.708,15		30	1.738,89		30	1.770,20		30	1.802,05		30	1.834,50		30	1.867,51
	07	00	1.462,40	08	00	1.488,74	09	00	1.515,52	10	00	1.542,81	11	00	1.570,58	12	00	1.598,84
		05	1.535,52		05	1.563,17		05	1.591,30		05	1.619,96		05	1.649,11		05	1.678,79
		10	1.608,65		10	1.637,60		10	1.667,08		10	1.697,09		10	1.727,63		10	1.758,73
		15	1.681,76		15	1.712,05		15	1.742,85		15	1.774,24		15	1.806,17		15	1.838,67
		20	1.754,88		20	1.786,48		20	1.818,63		20	1.851,37		20	1.884,69		20	1.918,61
		25	1.828,00		25	1.860,91		25	1.894,41		25	1.928,51		25	1.963,22		25	1.998,56
		30	1.901,12		30	1.935,36		30	1.970,19		30	2.005,66		30	2.041,75		30	2.078,49
	13	00	1.627,62	14	00	1.656,92	15	00	1.686,76	16	00	1.717,10	17	00	1.748,01	18	00	1.779,49
		05	1.709,01		05	1.739,76		05	1.771,09		05	1.802,96		05	1.835,41		05	1.868,45
		10	1.790,38		10	1.822,61		10	1.855,43		10	1.888,81		10	1.922,82		10	1.957,43
		15	1.871,77		15	1.905,46		15	1.939,77		15	1.974,67		15	2.010,22		15	2.046,40
		20	1.953,15		20	1.988,30		20	2.024,10		20	2.060,52		20	2.097,62		20	2.135,38
		25	2.034,53		25	2.071,14		25	2.108,45		25	2.146,38		25	2.185,02		25	2.224,35
		30	2.115,91		30	2.153,99		30	2.192,78		30	2.232,24		30	2.272,42		30	2.313,32
	19	00	1.811,52	20	00	1.844,12	21	00	1.877,30	22	00	1.911,10	23	00	1.945,50	24	00	1.980,51
		05	1.902,09		05	1.936,33		05	1.971,18		05	2.006,65		05	2.042,78		05	2.079,54
		10	1.992,66		10	2.028,54		10	2.065,04		10	2.102,20		10	2.140,06		10	2.178,57

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

15	2.083,24	15	2.120,74
20	2.173,82	20	2.212,95
25	2.264,39	25	2.305,16
30	2.354,97	30	2.397,36

25	00	2.016,17	26	00	2.052,47
	05	2.116,98		05	2.155,09
	10	2.217,79		10	2.257,72
	15	2.318,60		15	2.360,33
	20	2.419,41		20	2.462,95
	25	2.520,21		25	2.565,58
	30	2.621,02		30	2.668,20

15	2.158,90	15	2.197,76
20	2.252,77	20	2.293,32
25	2.346,63	25	2.388,87
30	2.440,50	30	2.484,43

15	2.237,32	15	2.277,59
20	2.334,60	20	2.376,62
25	2.431,87	25	2.475,64
30	2.529,15	30	2.574,67

06	01	00	1.445,35	02	00	1.471,36	03	00	1.497,85	04	00	1.524,82	05	00	1.552,26	06	00	1.580,21
		05	1.517,62		05	1.544,93		05	1.572,74		05	1.601,06		05	1.629,88		05	1.659,22
		10	1.589,89		10	1.618,50		10	1.647,63		10	1.677,30		10	1.707,49		10	1.738,23
		15	1.662,16		15	1.692,07		15	1.722,53		15	1.753,54		15	1.785,10		15	1.817,23
		20	1.734,42		20	1.765,64		20	1.797,42		20	1.829,78		20	1.862,72		20	1.896,24
		25	1.806,70		25	1.839,21		25	1.872,31		25	1.906,03		25	1.940,33		25	1.975,26
		30	1.878,97		30	1.912,77		30	1.947,21		30	1.982,26		30	2.017,94		30	2.054,27
	07	00	1.608,63	08	00	1.637,60	09	00	1.667,08	10	00	1.697,08	11	00	1.727,63	12	00	1.758,74
		05	1.689,07		05	1.719,48		05	1.750,43		05	1.781,93		05	1.814,01		05	1.846,68
		10	1.769,50		10	1.801,36		10	1.833,79		10	1.866,79		10	1.900,40		10	1.934,61
		15	1.849,93		15	1.883,24		15	1.917,14		15	1.951,64		15	1.986,78		15	2.022,54
		20	1.930,37		20	1.965,12		20	2.000,50		20	2.036,50		20	2.073,16		20	2.110,48
		25	2.010,80		25	2.047,00		25	2.083,85		25	2.121,36		25	2.159,54		25	2.198,42
		30	2.091,23		30	2.128,88		30	2.167,20		30	2.206,21		30	2.245,92		30	2.286,36
	13	00	1.790,39	14	00	1.822,61	15	00	1.855,42	16	00	1.888,82	17	00	1.922,82	18	00	1.957,44
		05	1.879,91		05	1.913,73		05	1.948,20		05	1.983,27		05	2.018,96		05	2.055,31
		10	1.969,43		10	2.004,86		10	2.040,97		10	2.077,71		10	2.115,10		10	2.153,18
		15	2.058,94		15	2.096,00		15	2.133,74		15	2.172,15		15	2.211,24		15	2.251,05
		20	2.148,46		20	2.187,13		20	2.226,51		20	2.266,59		20	2.307,39		20	2.348,92
		25	2.237,99		25	2.278,26		25	2.319,28		25	2.361,03		25	2.403,53		25	2.446,79
		30	2.327,51		30	2.369,39		30	2.412,05		30	2.455,47		30	2.499,67		30	2.544,67
	19	00	1.992,66	20	00	2.028,53	21	00	2.065,04	22	00	2.102,21	23	00	2.140,06	24	00	2.178,58
		05	2.092,30		05	2.129,95		05	2.168,29		05	2.207,32		05	2.247,06		05	2.287,51
		10	2.191,93		10	2.231,38		10	2.271,55		10	2.312,44		10	2.354,07		10	2.396,44
		15	2.291,56		15	2.332,82		15	2.374,80		15	2.417,55		15	2.461,07		15	2.505,36
		20	2.391,20		20	2.434,24		20	2.478,05		20	2.522,66		20	2.568,07		20	2.614,29
		25	2.490,83		25	2.535,67		25	2.581,30		25	2.627,77		25	2.675,07		25	2.723,22
		30	2.590,47		30	2.637,09		30	2.684,56		30	2.732,88		30	2.782,08		30	2.832,15
	25	00	2.217,79	26	00	2.257,72												
		05	2.328,67		05	2.370,59												

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

10	2.439,56
15	2.550,46
20	2.661,34
25	2.772,23
30	2.883,12

10	2.483,48
15	2.596,36
20	2.709,25
25	2.822,14
30	2.935,02

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

G	01	01	00	1.710,85	02	00	1.710,85	03	00	1.721,01	04	00	1.738,22	05	00	1.755,60	06	00	1.773,16
			05	1.796,39		05	1.796,39		05	1.807,06		05	1.825,13		05	1.843,38		05	1.861,82
			10	1.881,93		10	1.881,93		10	1.893,11		10	1.912,05		10	1.931,16		10	1.950,47
			15	1.967,48		15	1.967,48		15	1.979,16		15	1.998,96		15	2.018,94		15	2.039,13
			20	2.053,02		20	2.053,02		20	2.065,21		20	2.085,87		20	2.106,73		20	2.127,79
			25	2.138,56		25	2.138,56		25	2.151,26		25	2.172,78		25	2.194,51		25	2.216,45
			30	2.224,10		30	2.224,10		30	2.237,31		30	2.259,69		30	2.282,29		30	2.305,11
		07	00	1.790,89	08	00	1.808,79	09	00	1.826,89	10	00	1.845,15	11	00	1.863,62	12	00	1.882,24
			05	1.880,44		05	1.899,23		05	1.918,23		05	1.937,41		05	1.956,79		05	1.976,35
			10	1.969,98		10	1.989,67		10	2.009,58		10	2.029,67		10	2.049,98		10	2.070,47
			15	2.059,53		15	2.080,11		15	2.100,92		15	2.121,93		15	2.143,16		15	2.164,57
			20	2.149,07		20	2.170,55		20	2.192,26		20	2.214,18		20	2.236,33		20	2.258,69
			25	2.238,61		25	2.260,99		25	2.283,61		25	2.306,44		25	2.329,52		25	2.352,80
			30	2.328,16		30	2.351,43		30	2.374,95		30	2.398,70		30	2.422,70		30	2.446,91
		13	00	1.901,08	14	00	1.920,07	15	00	1.939,28	16	00	1.958,67	17	00	1.978,26	18	00	1.998,04
			05	1.996,13		05	2.016,08		05	2.036,24		05	2.056,60		05	2.077,17		05	2.097,94
			10	2.091,18		10	2.112,08		10	2.133,21		10	2.154,53		10	2.176,08		10	2.197,85
			15	2.186,24		15	2.208,09		15	2.230,17		15	2.252,47		15	2.274,99		15	2.297,74
			20	2.281,29		20	2.304,09		20	2.327,13		20	2.350,40		20	2.373,90		20	2.397,65
			25	2.376,34		25	2.400,09		25	2.424,09		25	2.448,33		25	2.472,82		25	2.497,55
			30	2.471,40		30	2.496,10		30	2.521,06		30	2.546,27		30	2.571,73		30	2.597,45
		19	00	2.018,03	20	00	2.038,20	21	00	2.058,59	22	00	2.079,18	23	00	2.099,97	24	00	2.120,96
			05	2.118,93		05	2.140,12		05	2.161,52		05	2.183,14		05	2.204,97		05	2.227,01
			10	2.219,83		10	2.242,03		10	2.264,45		10	2.287,10		10	2.309,96		10	2.333,06
			15	2.320,73		15	2.343,94		15	2.367,37		15	2.391,05		15	2.414,97		15	2.439,11
			20	2.421,63		20	2.445,84		20	2.470,31		20	2.495,02		20	2.519,96		20	2.545,16
			25	2.522,53		25	2.547,75		25	2.573,23		25	2.598,97		25	2.624,96		25	2.651,21
			30	2.623,44		30	2.649,67		30	2.676,16		30	2.702,94		30	2.729,96		30	2.757,25
		25	00	2.142,18	26	00	2.163,60	27	00	2.185,24	28	00	2.207,09	29	00	2.229,16	30	00	2.251,44
			05	2.249,29		05	2.271,78		05	2.294,50		05	2.317,44		05	2.340,62		05	2.364,01
			10	2.356,39		10	2.379,95		10	2.403,76		10	2.427,79		10	2.452,08		10	2.476,58
			15	2.463,50		15	2.488,14		15	2.513,03		15	2.538,15		15	2.563,54		15	2.589,16
			20	2.570,62		20	2.596,32		20	2.622,28		20	2.648,51		20	2.674,99		20	2.701,74
			25	2.677,72		25	2.704,49		25	2.731,55		25	2.758,85		25	2.786,45		25	2.814,31
			30	2.784,83		30	2.812,68		30	2.840,81		30	2.869,21		30	2.897,91		30	2.926,88
		31	00	2.273,95	32	00	2.296,70	33	00	2.319,66	34	00	2.342,86	35	00	2.366,29	36	00	2.389,95
			05	2.387,65		05	2.411,53		05	2.435,65		05	2.460,01		05	2.484,61		05	2.509,44
			10	2.501,36		10	2.526,37		10	2.551,62		10	2.577,15		10	2.602,91		10	2.628,95
			15	2.615,05		15	2.641,20		15	2.667,61		15	2.694,29		15	2.721,23		15	2.748,44
			20	2.728,75		20	2.756,04		20	2.783,59		20	2.811,44		20	2.839,55		20	2.867,94
			25	2.842,44		25	2.870,87		25	2.899,58		25	2.928,58		25	2.957,87		25	2.987,44
			30	2.956,15		30	2.985,71		30	3.015,56		30	3.045,72		30	3.076,17		30	3.106,93

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

37	00	2.413,84	38	00	2.437,98	39	00	2.462,36	40	00	2.486,99	41	00	2.511,86	42	00	2.536,98
	05	2.534,53		05	2.559,88		05	2.585,48		05	2.611,34		05	2.637,45		05	2.663,83
	10	2.655,23		10	2.681,78		10	2.708,60		10	2.735,69		10	2.763,05		10	2.790,68
	15	2.775,92		15	2.803,68		15	2.831,72		15	2.860,04		15	2.888,64		15	2.917,53
	20	2.896,61		20	2.925,58		20	2.954,83		20	2.984,39		20	3.014,24		20	3.044,38
	25	3.017,30		25	3.047,47		25	3.077,94		25	3.108,74		25	3.139,83		25	3.171,23
	30	3.137,99		30	3.169,37		30	3.201,06		30	3.233,08		30	3.265,41		30	3.298,07
02	01	00	1.855,81	02	00	1.874,36	03	00	1.893,11	04	00	1.912,04	05	00	1.931,15	06	00	1.950,45
		05	1.948,60		05	1.968,08		05	1.987,77		05	2.007,64		05	2.027,72		05	2.047,98
		10	2.041,39		10	2.061,80		10	2.082,41		10	2.103,24		10	2.124,27		10	2.145,50
		15	2.134,18		15	2.155,51		15	2.177,07		15	2.198,84		15	2.220,83		15	2.243,02
		20	2.226,98		20	2.249,24		20	2.271,73		20	2.294,44		20	2.317,38		20	2.340,54
		25	2.319,76		25	2.342,95		25	2.366,38		25	2.390,05		25	2.413,94		25	2.438,07
		30	2.412,55		30	2.436,66		30	2.461,03		30	2.485,65		30	2.510,50		30	2.535,59
	07	00	1.969,96	08	00	1.989,66	09	00	2.009,56	10	00	2.029,66	11	00	2.049,96	12	00	2.070,45
		05	2.068,45		05	2.089,14		05	2.110,04		05	2.131,14		05	2.152,45		05	2.173,96
		10	2.166,95		10	2.188,64		10	2.210,51		10	2.232,62		10	2.254,95		10	2.277,49
		15	2.265,45		15	2.288,12		15	2.310,99		15	2.334,11		15	2.357,45		15	2.381,01
		20	2.363,95		20	2.387,60		20	2.411,47		20	2.435,58		20	2.459,94		20	2.484,53
		25	2.462,44		25	2.487,08		25	2.511,95		25	2.537,07		25	2.562,44		25	2.588,05
		30	2.560,94		30	2.586,56		30	2.612,42		30	2.638,55		30	2.664,94		30	2.691,58
	13	00	2.091,16	14	00	2.112,06	15	00	2.133,19	16	00	2.154,52	17	00	2.176,06	18	00	2.197,83
		05	2.195,72		05	2.217,67		05	2.239,85		05	2.262,25		05	2.284,87		05	2.307,72
		10	2.300,27		10	2.323,28		10	2.346,51		10	2.369,98		10	2.393,67		10	2.417,61
		15	2.404,83		15	2.428,87		15	2.453,17		15	2.477,71		15	2.502,48		15	2.527,50
		20	2.509,39		20	2.534,48		20	2.559,83		20	2.585,44		20	2.611,28		20	2.637,40
		25	2.613,95		25	2.640,08		25	2.666,49		25	2.693,15		25	2.720,09		25	2.747,29
		30	2.718,51		30	2.745,69		30	2.773,15		30	2.800,88		30	2.828,89		30	2.857,18
	19	00	2.219,80	20	00	2.242,00	21	00	2.264,43	22	00	2.287,07	23	00	2.309,94	24	00	2.333,05
		05	2.330,79		05	2.354,10		05	2.377,64		05	2.401,42		05	2.425,44		05	2.449,70
		10	2.441,78		10	2.466,20		10	2.490,87		10	2.515,77		10	2.540,94		10	2.566,36
		15	2.552,78		15	2.578,30		15	2.604,09		15	2.630,14		15	2.656,43		15	2.683,00
		20	2.663,77		20	2.690,40		20	2.717,31		20	2.744,49		20	2.771,93		20	2.799,65
		25	2.774,75		25	2.802,50		25	2.830,53		25	2.858,84		25	2.887,43		25	2.916,30
		30	2.885,74		30	2.914,60		30	2.943,76		30	2.973,19		30	3.002,93		30	3.032,96
	25	00	2.356,38	26	00	2.379,93	27	00	2.403,73	28	00	2.427,78	29	00	2.452,06	30	00	2.476,57
		05	2.474,20		05	2.498,94		05	2.523,91		05	2.549,17		05	2.574,66		05	2.600,40
		10	2.592,02		10	2.617,93		10	2.644,11		10	2.670,56		10	2.697,25		10	2.724,23
		15	2.709,84		15	2.736,93		15	2.764,29		15	2.791,94		15	2.819,85		15	2.848,06
		20	2.827,66		20	2.855,93		20	2.884,47		20	2.913,34		20	2.942,46		20	2.971,89
		25	2.945,48		25	2.974,92		25	3.004,67		25	3.034,73		25	3.065,06		25	3.095,72

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

	30	3.063,29		30	3.093,92		30	3.124,85		30	3.156,12		30	3.187,66		30	3.219,55
31	00	2.501,33	32	00	2.526,35	33	00	2.551,61	34	00	2.577,12	35	00	2.602,90	36	00	2.628,94
	05	2.626,40		05	2.652,67		05	2.679,19		05	2.705,99		05	2.733,05		05	2.760,38
	10	2.751,47		10	2.778,98		10	2.806,77		10	2.834,84		10	2.863,20		10	2.891,83
	15	2.876,53		15	2.905,30		15	2.934,36		15	2.963,70		15	2.993,34		15	3.023,28
	20	3.001,60		20	3.031,62		20	3.061,94		20	3.092,55		20	3.123,49		20	3.154,72
	25	3.126,67		25	3.157,93		25	3.189,52		25	3.221,41		25	3.253,63		25	3.286,17
	30	3.251,74		30	3.284,25		30	3.317,10		30	3.350,27		30	3.383,77		30	3.417,61
37	00	2.655,23	38	00	2.681,78	39	00	2.708,61	40	00	2.735,69	41	00	2.763,05	42	00	2.790,68
	05	2.787,99		05	2.815,87		05	2.844,03		05	2.872,47		05	2.901,20		05	2.930,22
	10	2.920,75		10	2.949,96		10	2.979,46		10	3.009,26		10	3.039,36		10	3.069,75
	15	3.053,51		15	3.084,05		15	3.114,89		15	3.146,05		15	3.177,51		15	3.209,29
	20	3.186,26		20	3.218,13		20	3.250,32		20	3.282,83		20	3.315,66		20	3.348,83
	25	3.319,03		25	3.352,22		25	3.385,76		25	3.419,61		25	3.453,81		25	3.488,35
	30	3.451,79		30	3.486,31		30	3.521,18		30	3.556,40		30	3.591,97		30	3.627,89

03	01	00	2.041,39	02	00	2.061,80	03	00	2.082,41	04	00	2.103,24	05	00	2.124,27	06	00	2.145,51
		05	2.143,46		05	2.164,89		05	2.186,54		05	2.208,40		05	2.230,48		05	2.252,80
		10	2.245,54		10	2.267,98		10	2.290,65		10	2.313,57		10	2.336,70		10	2.360,07
		15	2.347,60		15	2.371,07		15	2.394,77		15	2.418,73		15	2.442,91		15	2.467,34
		20	2.449,67		20	2.474,16		20	2.498,90		20	2.523,89		20	2.549,13		20	2.574,62
		25	2.551,74		25	2.577,25		25	2.603,01		25	2.629,05		25	2.655,34		25	2.681,90
		30	2.653,82		30	2.680,34		30	2.707,13		30	2.734,22		30	2.761,55		30	2.789,18
	07	00	2.166,97	08	00	2.188,65	09	00	2.210,52	10	00	2.232,64	11	00	2.254,96	12	00	2.277,51
		05	2.275,32		05	2.298,08		05	2.321,05		05	2.344,26		05	2.367,71		05	2.391,38
		10	2.383,66		10	2.407,50		10	2.431,58		10	2.455,89		10	2.480,45		10	2.505,26
		15	2.492,02		15	2.516,94		15	2.542,10		15	2.567,53		15	2.593,21		15	2.619,13
		20	2.600,37		20	2.626,37		20	2.652,63		20	2.679,16		20	2.705,95		20	2.733,01
		25	2.708,71		25	2.735,81		25	2.763,16		25	2.790,79		25	2.818,70		25	2.846,88
		30	2.817,07		30	2.845,24		30	2.873,68		30	2.902,42		30	2.931,45		30	2.960,76
	13	00	2.300,27	14	00	2.323,29	15	00	2.346,52	16	00	2.369,98	17	00	2.393,68	18	00	2.417,63
		05	2.415,28		05	2.439,45		05	2.463,84		05	2.488,48		05	2.513,37		05	2.538,51
		10	2.530,29		10	2.555,62		10	2.581,17		10	2.606,97		10	2.633,05		10	2.659,39
		15	2.645,31		15	2.671,77		15	2.698,50		15	2.725,48		15	2.752,74		15	2.780,27
		20	2.760,32		20	2.787,94		20	2.815,83		20	2.843,98		20	2.872,42		20	2.901,16
		25	2.875,33		25	2.904,10		25	2.933,15		25	2.962,48		25	2.992,10		25	3.022,04
		30	2.990,36		30	3.020,27		30	3.050,48		30	3.080,97		30	3.111,79		30	3.142,91
	19	00	2.441,79	20	00	2.466,22	21	00	2.490,87	22	00	2.515,78	23	00	2.540,95	24	00	2.566,36
		05	2.563,89		05	2.589,53		05	2.615,42		05	2.641,57		05	2.667,99		05	2.694,67
		10	2.685,98		10	2.712,84		10	2.739,96		10	2.767,36		10	2.795,04		10	2.822,99
		15	2.808,07		15	2.836,15		15	2.864,51		15	2.893,14		15	2.922,09		15	2.951,30
		20	2.930,16		20	2.959,46		20	2.989,05		20	3.018,93		20	3.049,13		20	3.079,62

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

	25	3.052,25		25	3.082,77		25	3.113,59		25	3.144,72		25	3.176,18		25	3.207,94
	30	3.174,34		30	3.206,08		30	3.238,14		30	3.270,51		30	3.303,23		30	3.336,25
25	00	2.592,02	26	00	2.617,93	27	00	2.644,12	28	00	2.670,55	29	00	2.697,27	30	00	2.724,25
	05	2.721,62		05	2.748,83		05	2.776,33		05	2.804,08		05	2.832,13		05	2.860,46
	10	2.851,22		10	2.879,73		10	2.908,53		10	2.937,61		10	2.966,99		10	2.996,67
	15	2.980,83		15	3.010,63		15	3.040,74		15	3.071,14		15	3.101,86		15	3.132,88
	20	3.110,42		20	3.141,53		20	3.172,94		20	3.204,67		20	3.236,72		20	3.269,09
	25	3.240,03		25	3.272,42		25	3.305,15		25	3.338,19		25	3.371,58		25	3.405,31
	30	3.369,62		30	3.403,32		30	3.437,36		30	3.471,72		30	3.506,45		30	3.541,52
31	00	2.751,48	32	00	2.779,01	33	00	2.806,80	34	00	2.834,87	35	00	2.863,21	36	00	2.891,85
	05	2.889,06		05	2.917,97		05	2.947,14		05	2.976,62		05	3.006,37		05	3.036,44
	10	3.026,64		10	3.056,91		10	3.087,48		10	3.118,36		10	3.149,54		10	3.181,04
	15	3.164,22		15	3.195,87		15	3.227,82		15	3.260,10		15	3.292,70		15	3.325,63
	20	3.301,78		20	3.334,81		20	3.368,16		20	3.401,85		20	3.435,85		20	3.470,22
	25	3.439,36		25	3.473,77		25	3.508,50		25	3.543,59		25	3.579,02		25	3.614,81
	30	3.576,94		30	3.612,71		30	3.648,84		30	3.685,33		30	3.722,18		30	3.759,41
37	00	2.920,78	38	00	2.949,98	39	00	2.979,47	40	00	3.009,27	41	00	3.039,35	42	00	3.069,75
	05	3.066,81		05	3.097,48		05	3.128,44		05	3.159,72		05	3.191,32		05	3.223,24
	10	3.212,85		10	3.244,98		10	3.277,41		10	3.310,19		10	3.343,29		10	3.376,73
	15	3.358,89		15	3.392,48		15	3.426,39		15	3.460,66		15	3.495,25		15	3.530,21
	20	3.504,92		20	3.539,98		20	3.575,36		20	3.611,11		20	3.647,23		20	3.683,70
	25	3.650,97		25	3.687,47		25	3.724,33		25	3.761,58		25	3.799,19		25	3.837,19
	30	3.797,00		30	3.834,97		30	3.873,30		30	3.912,05		30	3.951,16		30	3.990,68

04	01	00	2.245,42	02	00	2.267,88	03	00	2.290,55	04	00	2.313,46	05	00	2.336,58	06	00	2.359,96
		05	2.357,68		05	2.381,27		05	2.405,08		05	2.429,13		05	2.453,41		05	2.477,95
		10	2.469,96		10	2.494,67		10	2.519,61		10	2.544,81		10	2.570,25		10	2.595,95
		15	2.582,23		15	2.608,06		15	2.634,13		15	2.660,47		15	2.687,07		15	2.713,95
		20	2.694,50		20	2.721,45		20	2.748,66		20	2.776,15		20	2.803,90		20	2.831,95
		25	2.806,77		25	2.834,84		25	2.863,19		25	2.891,83		25	2.920,72		25	2.949,95
		30	2.919,04		30	2.948,24		30	2.977,72		30	3.007,50		30	3.037,56		30	3.067,95
	07	00	2.383,56	08	00	2.407,39	09	00	2.431,46	10	00	2.455,78	11	00	2.480,34	12	00	2.505,15
		05	2.502,74		05	2.527,76		05	2.553,03		05	2.578,57		05	2.604,36		05	2.630,40
		10	2.621,92		10	2.648,12		10	2.674,60		10	2.701,36		10	2.728,38		10	2.755,66
		15	2.741,10		15	2.768,50		15	2.796,18		15	2.824,14		15	2.852,40		15	2.880,92
		20	2.860,27		20	2.888,86		20	2.917,76		20	2.946,93		20	2.976,41		20	3.006,17
		25	2.979,46		25	3.009,23		25	3.039,33		25	3.069,72		25	3.100,43		25	3.131,43
		30	3.098,63		30	3.129,60		30	3.160,90		30	3.192,51		30	3.224,45		30	3.256,69
	13	00	2.530,19	14	00	2.555,49	15	00	2.581,06	16	00	2.606,86	17	00	2.632,93	18	00	2.659,25
		05	2.656,70		05	2.683,26		05	2.710,11		05	2.737,21		05	2.764,58		05	2.792,22
		10	2.783,21		10	2.811,04		10	2.839,17		10	2.867,54		10	2.896,23		10	2.925,18
		15	2.909,72		15	2.938,81		15	2.968,22		15	2.997,89		15	3.027,87		15	3.058,14

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE CASCAVEL

ANEXO III - TABELA SALARIAL - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

	20	3.036,23		20	3.066,59		20	3.097,27		20	3.128,23		20	3.159,52		20	3.191,11
	25	3.162,74		25	3.194,36		25	3.226,32		25	3.258,58		25	3.291,16		25	3.324,06
	30	3.289,25		30	3.322,14		30	3.355,38		30	3.388,92		30	3.422,81		30	3.457,03
19	00	2.685,85	**20**	00	2.712,72	**21**	00	2.739,83	**22**	00	2.767,24	**23**	00	2.794,91	**24**	00	2.822,86
	05	2.820,14		05	2.848,36		05	2.876,83		05	2.905,60		05	2.934,65		05	2.964,00
	10	2.954,43		10	2.984,00		10	3.013,82		10	3.043,96		10	3.074,40		10	3.105,14
	15	3.088,72		15	3.119,62		15	3.150,82		15	3.182,32		15	3.214,14		15	3.246,29
	20	3.223,01		20	3.255,26		20	3.287,80		20	3.320,68		20	3.353,89		20	3.387,43
	25	3.357,32		25	3.390,90		25	3.424,80		25	3.459,04		25	3.493,63		25	3.528,57
	30	3.491,61		30	3.526,54		30	3.561,79		30	3.597,41		30	3.633,38		30	3.669,72
25	00	2.851,08	**26**	00	2.879,60	**27**	00	2.908,40	**28**	00	2.937,47	**29**	00	2.966,86	**30**	00	2.996,52
	05	2.993,64		05	3.023,58		05	3.053,81		05	3.084,35		05	3.115,20		05	3.146,34
	10	3.136,19		10	3.167,56		10	3.199,23		10	3.231,23		10	3.263,54		10	3.296,18
	15	3.278,75		15	3.311,55		15	3.344,65		15	3.378,10		15	3.411,89		15	3.446,00
	20	3.421,30		20	3.455,53		20	3.490,07		20	3.524,98		20	3.560,23		20	3.595,83
	25	3.563,86		25	3.599,51		25	3.635,49		25	3.671,85		25	3.708,57		25	3.745,65
	30	3.706,41		30	3.743,49		30	3.780,91		30	3.818,72		30	3.856,92		30	3.895,48
31	00	3.026,49	**32**	00	3.056,75	**33**	00	3.087,31	**34**	00	3.118,19	**35**	00	3.149,38	**36**	00	3.180,87
	05	3.177,82		05	3.209,60		05	3.241,68		05	3.274,10		05	3.306,84		05	3.339,91
	10	3.329,14		10	3.362,44		10	3.396,05		10	3.430,01		10	3.464,31		10	3.498,95
	15	3.480,47		15	3.515,27		15	3.550,42		15	3.585,92		15	3.621,78		15	3.658,01
	20	3.631,79		20	3.668,11		20	3.704,77		20	3.741,83		20	3.779,25		20	3.817,05
	25	3.783,12		25	3.820,95		25	3.859,14		25	3.897,74		25	3.936,71		25	3.976,09
	30	3.934,43		30	3.973,78		30	4.013,51		30	4.053,65		30	4.094,19		30	4.135,13
37	00	3.212,68	**38**	00	3.244,80	**39**	00	3.277,26	**40**	00	3.310,02	**41**	00	3.343,12	**42**	00	3.376,56
	05	3.373,31		05	3.407,04		05	3.441,12		05	3.475,52		05	3.510,29		05	3.545,38
	10	3.533,94		10	3.569,27		10	3.604,99		10	3.641,03		10	3.677,44		10	3.714,21
	15	3.694,58		15	3.731,52		15	3.768,84		15	3.806,52		15	3.844,59		15	3.883,03
	20	3.855,21		20	3.893,75		20	3.932,71		20	3.972,02		20	4.011,75		20	4.051,87
	25	4.015,84		25	4.055,99		25	4.096,57		25	4.137,53		25	4.178,90		25	4.220,70
	30	4.176,47		30	4.218,24		30	4.260,44		30	4.303,03		30	4.346,06		30	4.389,52

DATA DE EMISSÃO: 16/12/2014

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

MENSAGEM DE LEI

Excelentíssimo Presidente,
Nobres Vereadores.

Submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros da Câmara Municipal o anexo Anteprojeto de Lei que "DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO E GESTÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS, REMUNERAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE CASCAVEL".

O atual Plano de Carreira do Magistério Público Municipal foi aprovado em 2006, através da Lei nº 4.212, de 24 de março de 2006. Foi elaborado com base na Resolução nº 3, de 10 de outubro de 1997, do Conselho Nacional de Educação, que estabelecia os critérios para a elaboração ou adequação dos planos de carreira do magistério, ainda dentro da Emenda Constitucional nº 14/96 e da Lei nº 9.424/96 (Lei que instituía e regulamentava o FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério).

Após esta data, várias leis e regulamentações surgiram e que atingem diretamente os profissionais do magistério, tais como:

a) a Emenda Constitucional nº 53/2006, que alterou a redação do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, substituindo o FUNDEF pelo FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais do Magistério);

b) a Lei nº 11.494/2007, de 20 de junho de 2007, regulamentando o FUNDEB;

c) a Lei nº 11.738/2008, de 16 de julho de 2008, instituindo o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério da educação básica;a Resolução nº 05/2010 que alterou a Resolução 2, de 28 de maio de 2009, do Conselho Nacional de Educação, revogando a Resolução nº 3/96, estabelecendo as novas diretrizes para a reformulação e adequação dos planos de carreira do magistério., bem como o Precer 09/10 CNE/CEB.

MUNICÍPIO DE
CASCAVEL
Estado do Paraná

Esta nova legislação e normas aprovadas, obrigam as administrações públicas a realizarem as alterações e adequações dos planos de carreira do magistério, em especial a introdução dos profissionais do magistério da educação infantil na carreira.

Todavia, houve uma preocupação em garantir, e até mesmo ampliar, neste novo plano, os direitos conquistados pelos profissionais do magistério e que constam no plano anterior.

Estas, Senhor Presidente, as razões pelas quais submeto ao elevado descortino de Vossas Excelências o anexo Anteprojeto de Lei, acreditando que, se aprovado, estará o Poder Público cumprindo com suas prerrogativas constitucionais.

Atenciosamente,

Edgar Bueno
Prefeito Municipal

Ao Excelentíssimo Vereador,
MARCIO JOSÉ PACHECO RAMOS,
Presidente da Câmara Municipal,
Cascavel – PR.

DECLARAÇÃO ORÇAMENTÁRIA FINANCEIRA

Declaro, para fins previstos nos artigos 15 e 16 da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, que o Anteprojeto de Lei em anexo, o qual **"Dispõe sobre a reestruturação e gestão do Plano de Cargos, Carreiras, Remuneração e Valorização dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de Cascavel"**, possui compatibilidade com o Plano Plurianual 2014 à 2017 e a Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2015 e tem adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual para o exercício financeiro para 2015.

RESUMO DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

Exercício Financeiro	Impacto Financeiro
2015	R$ 2.556.352,04
2016	R$ 1.559.258,18
2017	R$ 1.652.813,68

Gabinete do Prefeito Municipal
Cascavel, 15 de dezembro de 2014.

Edgar Bueno
Prefeito Municipal

Rua Paraná, 5000 - Caixa Postal 115 - CEP 85807-900 - CNPJ 76.208.867/0001-07