L E I N.º 1 8 6 6

PUBLICADO
Edição de 12 / 03 / 12
Jornal DOMTB
ED.388

SÚMULA: "INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO PESSOAL DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE TELÊMACO BORBA".

"O POVO DE TELÊMACO BORBA, ESTADO DO PARANÁ, ATRAVÉS DE SEUS REPRESENTANTES NA CÂMARA LEGISLATIVA, APROVOU E EU, PREFEITO DO MUNICÍPIO, SANCIONO A SEGUINTE LEI".

TÍTULO I
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

Art. 2º Para efeito desta Lei, o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal é formado pelos professores que exercem as funções do cargo de carreira de nível fundamental de 1º ao 5º ano, Educação de Jovens e Adultos e Educação Infantil, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação.

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

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do Professor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 4º O Plano de Cargos, Carreira e

Remuneração do Magistério Público Municipal contempla também os seguintes objetivos específicos:

I. Valorizar o Professor e a educação pública, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;
II. Integrar o desenvolvimento profissional de seus professores ao desenvolvimento da educação no Município, visando padrão de qualidade;
III. Promover a educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
IV. Garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;
V. Participar da gestão democrática do ensino público municipal;
VI. Assegurar um vencimento condigno para o Professor mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;
VII. Estabelecer o Piso de Vencimentos Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções.
VIII. Garantir ao Professor os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria Municipal de Educação;
IX. Estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;
X. Possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;
XI. Subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto a:
a) Recrutamento e seleção;
b) Programas de qualificação profissional;
c) Correção de desvio de função;
d) Programa de desenvolvimento de carreira;
e) Quadro de lotação ideal;
f) Programas de higiene e segurança no trabalho;
g) Critérios para captação, alocação e movimentação de pessoal.
XII. Auxiliar no planejamento de ampliação ou implantação de novas unidades escolares na Instituição;
XIII. Garantir o princípio da democracia, onde os professores tenham as mesmas oportunidades, baseando-se em critérios únicos para todos;
XIV. Garantir o compromisso do Professor de propiciar ao educando uma formação que possibilite compreender criticamente a realidade social, conscientizando-o de seus direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social;
XV. Cumprir com as metas dos Planos Nacional, Estadual e Municipal de Educação.

CAPÍTULO III
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º Para efeito desta Lei:

I. CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II. CARREIRA: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do professor;

III. GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV. CLASSE: amplitude entre os maiores e menores vencimentos de cada nível;

V. GRADE: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

VI. NÍVEL: divisão de carreira segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

VII. EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do professor na carreira através de procedimentos de progressão e promoção;

VIII. ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação na própria Instituição;

IX. HORA-AULA (60 minutos): tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

X. HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola, reservado para planejamento, estudo, preparação e avaliação relativa às atividades de caráter pedagógico;

XI. QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

XII. QUADRO SUPLEMENTAR: quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei;

XIII. ESTRUTURA DE TABELA DE VENCIMENTOS: conjunto de percentuais cumulativos entre um nível e outro e entre uma classe e outra, definidos a partir do vencimento básico da carreira, que se aplicam na evolução do professor.

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

Art. 6º A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal é composta de Quadro Permanente e de Quadro Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo Único. Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, os cargos do Anexo I desta Lei.

Art. 7º Fica criado no Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, o Grupo Ocupacional Magistério, com sua respectiva carreira.

Art. 8º O Grupo Ocupacional do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal terá a seguinte composição:

I - GRUPO: Magistério

a) Cargo:
- **Professor**
- **Professor de Educação Infantil**

Art. 9º Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal serão caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

I. Para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena.

II. Excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei nº 9394 de 20/12/1996, poderá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil, nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental e na Educação Especial, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério na modalidade Normal.

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

Art. 10. O cargo de Professor será distribuído na Carreira em Níveis e Classes:

I. O Grupo Ocupacional Magistério é compostos por 04 (quatro) Níveis, assim designados: **Nível I, Nível II, Nível III e Nível IV** aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação.

II. Para a promoção entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais: o **Nível II** é igual ao **Nível I** acrescido de 10 % (dez por cento), o **Nível III** é igual ao **Nível II** acrescido de 7,5 % (sete vírgula cinco por cento) e o **Nível IV** é igual ao **Nível III** acrescido de 5 % (cinco por cento).

III. Cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 15 (quinze) Classes designadas pelas letras **A, B, C, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O** associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação

em programas de desenvolvimento para a carreira.

IV. Para a progressão entre as Classes em um mesmo Nível, será mantido o percentual de 1,6 % (hum vírgula seis por cento) entre uma Classe e a Classe seguinte, de modo que a Classe **B** de cada Nível corresponderá ao valor da Classe **A** acrescido de 1,6% (Hum vírgula seis por cento), e assim sucessivamente até a Classe **O.**

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

CAPÍTULO V
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
SEÇÃO I
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 12. O cargo de Professor do Magistério Público Municipal é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira Classe do Nível referente à formação profissional, atendido os requisitos de qualificação e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

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

Art. 14. São condições indispensáveis para o provimento de cargo do Magistério Público:

I. Existência de vaga;
II. Previsão de lotação numérica específica para o cargo;
III. Idade igual ou superior a 18 anos;
IV. Formação compatível com o cargo.

Art. 15. É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 16. São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os ocupantes de cargo do Magistério Público Municipal, nomeados em caráter efetivo, em virtude de concurso público de provas e

títulos.

§ 1º. O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I. Por motivo de doença em pessoa na família;
II. Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar, nos termos estabelecidos na legislação em vigor;
III. Para ocupar cargo público eletivo;
IV. Para ocupar cargo em comissão.

§ 2º. O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 3º. Durante o estágio probatório o ocupante do cargo do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

§ 4º. Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus Professores em estágio probatório.

SEÇÃO III
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

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

I. Elaboração de plano de qualificação profissional;
II. Estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;
III. Estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessore permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

§ 1º. A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação em que o professor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

§ 2º. A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I. Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado (autoavaliação) e da comissão específica

para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação do avaliado na instituição de ensino, entendendo por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;

II. Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III. Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos definidos pela comissão da Secretaria Municipal de Educação e pelas comissões por escola, constituídas pelos segmentos que compõem, sendo que a equipe de avaliadores deverá ser composta pelos seus pares, escolhida em Assembleia, em cada Instituição Educacional e será formada pelo Diretor, Equipe pedagógica e um professor eleito pela categoria, que irá trabalhar em conjunto com o Conselho Escolar e que seja direcionada à capacitação oferecida pelo Executivo;

IV. Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

§ 3º. As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria pelo Poder Executivo, por meio de consulta à Comissão de avaliadores instituída pelo Órgão da Educação.

Art. 18. O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei ocorrerá após 03 (três) anos de efetivo exercício na Classe inicial, mediante os procedimentos de:

I. Progressão Horizontal – é a passagem do Professor de uma Classe para a classe seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício de 02 (dois) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, assegurados pela Instituição.

Parágrafo Único. As avaliações de desempenho serão concluídas no primeiro quadrimestre do ano, para que a progressão horizontal vigore a partir do mês de maio do mesmo ano;

II. Promoção por Titulação – é a passagem de um Nível para outro, conforme exigência de nova titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função, observando o seguinte:

a) O professor que adquirir nova titulação passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava obedecida os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;

b) Os cursos de pós-graduação *"lato sensu"* e *"stricto sensu"*, para os fins previstos nesta Lei, realizado pelo ocupante de Cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados para fins de Promoção, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem

revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;

c) A promoção por nova Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do professor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído, retroativo a data do protocolo.

d) O professor com acumulação de cargo ou emprego, previsto em Lei, poderá usar a nova titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 19. A promoção por Nova Titulação dar-se-á:

I. Grupo Ocupacional: Magistério:

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

b) A promoção para o Nível de Vencimento III dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação "*lato sensu*", Especialização, em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

c) A promoção para o Nível de Vencimento IV dar-se-á, para o Professor que obtiver curso pós-graduação "Strictu *sensu*", em nível de mestrado.

CAPÍTULO VI
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20. A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades da Instituição, visando:

I. Valorização do professor e melhoria da qualidade do serviço;

II. Formação ou complementação para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo;

III. Identificação das carências dos professores do Magistério Público Municipal para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

IV. Aperfeiçoamento e/ou complementação de valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

V. Utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância, desde que assistidas e acompanhadas pelas equipes avaliadoras.

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

Art. 21. O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa da Secretaria Municipal de Educação ou mediante convênio, ou por iniciativa do próprio professor, cabendo ao Município desenvolver prioritariamente:

I. Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os

professores nomeados e integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal, Plano Estadual e Plano Nacional de Educação;

II. Programa de Capacitação - Aplicado aos professores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

III. Programa de Desenvolvimento - Destinado à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

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

Art. 22. Os afastamentos para Qualificação Profissional do professor serão estabelecidos e regulamentados pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo funcional e remuneratório.

§ 1º. Fica assegurado ao Professor o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente para participar de estágio curricular supervisionado obrigatório na área de educação, quando houver incompatibilidade de horário de trabalho com o de estágio, em conformidade com a Legislação própria.

§ 2º. A Administração Municipal através da Secretaria Municipal de Educação oferecerá no mínimo 40 (quarenta) horas anual de formação continuada aos professores, que serão apresentadas como títulos para progressão horizontal.

§ 3º. Além da formação oferecida pela Administração Municipal, o professor deverá buscar outras formações através de cursos, seminários, palestras, simpósios, fórum, entre outros que também serão aceitos como títulos para a progressão horizontal.

CAPÍTULO VII
DO PLANO DE VENCIMENTO, ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I
DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 23. A estrutura de vencimento do Grupo Ocupacional do Magistério deve observar:

I. A viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do erário e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos professores tomando por base de estudos, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal;
II. A eliminação de distorções;
III. Os limites legais;
IV. A natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação para o exercício do cargo.

Art. 24. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público ou função do Quadro do Magistério Municipal, com valor fixado em Lei, correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 25. Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos, sendo considerado o princípio de igual vencimento para igual titulação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 26. Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal acrescido dos adicionais e das gratificações estabelecidas em Lei.

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

Art. 28. O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional do Magistério Municipal far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída, sendo de 20 (vinte) ou de 40 (quarenta) horas.

Art. 29. O Poder Executivo atualizará obrigatoriamente, no mesmo percentual, os valores constantes da tabela de vencimentos dos professores todas as vezes que houver majoração dos recursos destinados a Educação a ser aplicado no vencimento básico da tabela, de modo a obedecer ao que estabelece o inciso XIII do artigo 5º desta Lei.

Parágrafo Único. Será assegurada a revisão Anual da Carreira pelo Poder Executivo, de modo a atualizar valores e mudanças na legislação.

Art. 30. O valor do vencimento inicial dos professores, não poderá ser inferior ao que estabelece a Lei n.º 11.738, Lei do Piso Salarial profissional Nacional.

SEÇÃO II
DOS ADICIONAIS

Art. 31. Ao professor será concedido o adicional por tempo de serviço por 5 (cinco) anos de serviço prestado, à razão de 5% (cinco por cento) do valor do respectivo vencimento.

§ 1º. O professor fará jus ao adicional, independentemente de requerimento, a partir do mês seguinte em que completar o quinquênio no cargo efetivo.

§ 2º. A professora a partir de 25 (vinte e cinco) em efetivo exercício prestado ao Município perceberá por ano excedente o percentual de 5% (cinco por cento) até o limite de 30 anos de trabalho e o professor a partir de 30 (trinta) em efetivo exercício prestado ao Município perceberá por ano excedente o percentual de 5% (cinco por cento) até o limite de 35 anos de trabalho.

SEÇÃO III
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 32. Serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de 20 (vinte) horas semanais, sendo de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento Inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível II (Licenciatura Plena), Classe **A**, para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino.

Art. 33. Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 34. A função de Diretor será ocupada por profissional, que tenha exercido no mínimo 03 (três) anos de docência, eleito pelo princípio da gestão democrática, através da comunidade escolar (professores, funcionários, alunos maiores de dezesseis anos, pais ou responsáveis) e nomeada pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos de regulamentação específica.

§ 1º. A Eleição será realizada com peso diferenciado entre os Professores e os Funcionários da Escola e os Pais e Alunos maiores de 16 anos, que será estabelecida em Legislação Própria;

§ 2º. O candidato deverá ter no mínimo 03

(três) anos de efetivo exercício na docência e de 06 (seis meses) anos na Unidade Escolar que deseja concorrer;

Art. 35. Os ocupantes de cargo do Magistério, quando na função Pedagógica em instituições de ensino farão jus a 15% (quinze por cento) de vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, Nível II (Licenciatura Plena), Classe **A**, da jornada de 20 (vinte) horas da grade de Licenciatura Plena.

§ 1º. A função Pedagógica nas unidades de Ensino da Rede Municipal de Ensino será ocupada por Professor conforme formação estabelecida no inciso III do artigo 9º da presente Lei e com no mínimo 03 (três) anos de docência.

§ 2º. Terão direito a um Coordenador Pedagógico as instituições com até 500 (quinhentos) alunos, enquanto as instituições com mais de 500 (quinhentos) alunos comportarão dois Coordenadores Pedagógicos

§ 3º. A Coordenação Pedagógica obrigatoriamente deve ser do quadro Efetivo da Educação sendo que os critérios para atuação serão definidos pela Secretaria Municipal de Educação e a escolha deverá realizada pelos seus pares na instituição educacional.

§ 4º. Os critérios para a escolha da Coordenação Pedagógica, quando existirem mais de um interessado serão a formação, o tempo de serviço na Rede Municipal, o tempo de serviço na escola e finalmente a idade.

§ 5º. Em não havendo interessados caberá à Secretaria Municipal de Educação proceder a escolha.

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

Art. 36. A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 16 (dezesseis) horas relativas a horas-aula e 04 (quatro) a horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.

Art. 37. A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 32 (trinta e duas) referentes a horas-aula e 08 (oito) a horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.

Art. 38. O Professor no exercício de função pedagógica terá jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 39. O titular do cargo de Professor que não esteja em acumulação de cargo poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar para substituição temporária de professores em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções do Magistério de forma não concomitante com a docência.

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

SEÇÃO II
DAS FÉRIAS

Art. 40. Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em regência de classe e/ou em atividade de suporte pedagógico em unidade escolar farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, 30 (trinta) dias, após o término do ano letivo e 15 (quinze) após o término do 1º semestre escolar.

§ 1º. O Professor que não se encontre em efetivo exercício em estabelecimento de ensino fará jus apenas a 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme escala.

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

Art. 41. Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

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

Art. 42. O professor exonerado do cargo efetivo ou em comissão perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício no cargo ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo Único. A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que ocorrer a exoneração.

SEÇÃO III
DAS LICENÇAS

Art. 43. Ao professor estável que, durante o período de cinco anos consecutivos, não se afastar do exercício de suas funções, é assegurado o direto à licença especial de três meses, por quinquênio, com vencimento ou remuneração e demais vantagens:

I. A fruição da licença especial não poderá ser fracionada, devendo ser gozada em 03 (três) meses consecutivos;
II. Não se inclui no prazo de fruição de licença especial o período de férias regulamentares.

Art. 44. Será concedida ao Professor, Licença sem vencimentos para tratar de assuntos particulares com duração de até dois anos nos termos do Estatuto dos Servidores Municipais.

Parágrafo Único. O Professor poderá voltar as suas atividades a qualquer tempo e só poderá usufruir de outra Licença da mesma natureza após transcorrido 2 (dois) anos do termino da primeira.

Art. 45. É assegurado ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ou emprego ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

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

§ 2º. Será licenciado, de acordo com o que estabelece o Caput deste artigo, um professor eleito em Assembléia da categoria para desempenhar atividades sindicais vinculadas à APP – Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Paraná, legítima representante desta categoria.

CAPÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 46. Os atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo Único. Os integrantes que não preencherem os requisitos exigidos terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

Art. 47. Os professores que se encontrem à época de implantação do presente Plano de Cargos, Carreira e Remunerações em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção.

Art. 48. Os professores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal, que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 49. Fica assegurado o mês de janeiro, para revisão dos valores do piso salarial dos professores do Magistério Público Municipal, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

Art. 50. Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder ABONO ESPECIAL, ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais de Educação, de que trata esta lei que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Pública, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento de Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, Preconizado na Lei n.º 11.494, de 20 de junho de 2007.

Art. 51. Ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

a) Ser representado pelo sindicato, inclusive como substitutivo processual;
b) Inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
c) desconto em folha do sindicalizado do valor das mensalidades e contribuições definidas em Assembléia Geral da categoria.

Art. 52. O professor do Grupo Ocupacional Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrará quando do retorno as atividades inerentes ao cargo.

Art. 53. O professor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Magistério Público Municipal dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 54. Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, Comissão para Enquadramento, composta de 03 (três) membros, designados pelo Secretário Municipal de Educação.

Art. 55. A concessão de remoção ou permuta de uma para outra unidade escolar ou órgão de ensino municipal, a pedido dos Professores, quando da existência de vaga, compete ao Secretário Municipal de Educação, cuja decisão atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação, observando o princípio da equidade e os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º. Os pedidos de remoção e de permuta serão feitos no mês de novembro.

§ 2º. São critérios de prioridade, na existência de dois ou mais candidatos, para concurso de remoção referente à mesma vaga, a seguinte ordem:

a) Professor com maior tempo de serviço no Município;
b) Maior titulação;
c) Maior tempo de efetiva regência;
d) Residência próxima à unidade escolar.
e) Maior idade;

§ 3º. O Secretário Municipal de Educação publicará no início do ano letivo o resultado dos pedidos de remoção e de permuta.

§ 4º. Os professores serão lotados em uma das unidades escolares e sua movimentação será através de remoção ou permuta seguindo os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 5º. A remoção poderá ocorrer *ex-officio,* a interesse da Administração.

SEÇÃO II
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
SUBSEÇÃO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 56. O Enquadramento dos professores do Quadro do Magistério Público Municipal dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes vencimentais, iguais ou superiores aos que já ocupa no momento da implantação do presente Plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito para aqueles que se encontra em atividades, observando-se ainda, a jornada de trabalho.

§1º O cargo de Professor Classe II do atual Quadro, na condição de cargo em extinção, permanecerão com a mesma nomenclatura e terão tratamento igual ao que é oferecido ao Professor, inclusive o direito ao desenvolvimento na carreira, para aqueles que se encontrem em atividade e serão enquadrados nas tabelas, levando-se em conta a formação acadêmica e o tempo de serviço.

§2º Os cargos de Educador Infantil do Quadro do Magistério passam a ser denominados de "Professor de Educação Infantil", devendo os seus ocupantes serem enquadrados na forma do caput desse artigo c/c art. 57 da presente Lei. (NR)

Art. 57. Os professores do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e titulados, serão enquadrados nas Classes: **A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, O** do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo IV desta Lei.

I. Ficam enquadrados no Nível I de vencimento os Profissionais do Magistério portadores de curso de magistério em nível médio modalidade Normal;
II. Ficam enquadrados no Nível II de vencimento os Profissionais do Magistério portadores de curso de Licenciatura Plena;
III. Ficam enquadrados no Nível III de vencimento os Profissionais do Magistério, com graduação em Licenciatura Plena, acrescida de Especialização "*latu sensu*", portadores de Licenciatura Plena com Especialização.
IV. Ficam enquadrados no Nível IV de vencimento os Profissionais do Magistério, com pós- graduação "*Strictu sensu*", a nível de mestrado.

SUBSEÇÃO II
DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 58. Ao ocupante de cargo do Quadro

Suplementar fica assegurado os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior, bem como se sujeita ao exercício das atribuições constantes no anexo II da presente Lei.

Art. 59. Fica vedado o ingresso de qualquer professor na estrutura do Quadro Suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

Parágrafo Único. Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de professor no Quadro Suplementar após a implantação deste Plano.

SEÇÃO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 60. O presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 61. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 62. Será constituída uma comissão para gestão deste Plano composta por: 4 (quatro) representantes da APP Sindicato no Município, 3 (três) representantes por parte do Executivo Municipal.

Art. 63. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de Fevereiro de 2012.

Art. 64. Revogam-se as disposições em contrário, em especial as Leis nº 1141/1997, nº 1158/1998, nº 1171/1998, nº 1173/1998, nº 1316/2001, nº 1348/2002, nº 1364/2002, nº 1493/2005, nº 1501/2005, nº 1529/2005, nº 1549/2006, nº 1554/2006, nº 1656/2008.

PAÇO DAS ARAUCÁRIAS, TELÊMACO BORBA, ESTADO DO PARANÁ, em 08 de março de 2012.

Eros Danilo de Araújo
Prefeito

Arnaldo José Romão
Procurador Geral do Município

ANEXO I

1. CARGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

1.1. QUADRO PERMANENTE:

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Professor	550
Professor de Educação Infantil	200

1.2. QUADRO SUPLEMENTAR E EM EXTINÇÃO:

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Professor Classe II	30

ANEXO II

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

1. DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

a) Exercer a docência na Rede Pública Municipal de Ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;

b) Exercer atividades técnico e pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;

c) Planejar, coordenar, avaliar e reformular o processo ensino/aprendizagem, e propor estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;

d) Desenvolver o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e corresponsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;

e) Gerenciar, planejar, organizar e coordenar a execução de propostas administrativo e pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

2. DESCRIÇÃO DETALHADA:

2.1 EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA:

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

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

2.2 EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO:

a) Elaborar e executar projetos pertinentes à sua área de atuação;
b) Participar de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
c) Participar da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
d) Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
e) Estimular o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
f) Elaborar relatórios de dados educacionais;
g) Emitir parecer técnico;
h) Participar do processo de lotação numérica;
i) Zelar pela integridade física e moral do aluno;

j) Participar e coordena as atividades de planejamento global da escola;
k) Participar da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
l) Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
m) Estabelecer parcerias para desenvolvimento de projetos;
n) Articular-se com órgãos gestores de educação e outros;
o) Participar da elaboração do currículo e calendário escolar;
p) Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
q) Participar da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aula, horas/atividade, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada professor;
r) Manter intercâmbio com outras instituições de ensino;
s) Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
t) Acompanhar e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
u) Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlatos;
v) Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
w) Coordenar as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
x) Coordenar conselho de classe;
y) Contribuir na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
z) Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
aa) Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
bb) Contribuir para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
cc) Propor a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
dd) Planejar, executar e avaliar atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
ee) Apresentar propostas que visem à melhoria da qualidade do ensino;
ff) Contribuir para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais segmentos da sociedade;
gg) Sistematizar os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;
hh) Acompanhar e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
ii) Promover o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
jj) Trabalhar o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio, político e econômico;
kk) Conhecer os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
ll) Desenvolver pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de

discussão do currículo pleno da escola;

mm) Buscar a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;

nn) Assessorar o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;

oo) Contribuir para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;

pp) Coordenar as atividades de elaboração do regimento escolar;

qq) Participar da análise e escolha do livro didático;

rr) Acompanhar e orientar estagiários;

ss) Participar de reuniões interdisciplinares;

tt) Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;

uu) Promover a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;

vv) Propiciar aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;

ww) Coordenar a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;

xx) Trabalhar a integração social do aluno;

yy) Traçar o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;

zz) Auxiliar o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;

aaa) Orientar os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;

bbb) Divulga experiências e materiais relativos à educação;

ccc) Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;

ddd) Programar, realizar e prestar contas das despesas efetuadas com recursos diversos;

eee) Coordenar, acompanhar e avaliar as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;

fff) Orientar escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;

ggg) Acompanhar estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;

hhh) Elaborar documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;

iii) Participar da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pela Rede Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;

jjj) Participar da gestão democrática da unidade escolar;

kkk)Executar outras atividades correlatas.

3. REQUISITOS

3.1 INSTRUÇÃO
3.1.1 ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

a) Graduação em Licenciatura Plena para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, e excepcionalmente poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na Educação Infantil e nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental, a obtida em nível médio com formação de Magistério na modalidade Normal. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área.

3.1.2 ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

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

4. EXPERIÊNCIA

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

5. CARACTERÍSTICAS PROFISSIOGRÁFICAS ADICIONAIS

a) O ocupante do Cargo deve ser capaz de trabalho mental frequente para retenção, compreensão, julgamento, decisão, crítica, avaliação de dados e soluções; capacidade de expressão verbal e escrita; capacidade de persuasão; responsabilidade com pessoas, políticas pedagógicas, materiais, equipamentos, documentos e outros valores; habilidade para contatos frequentes com o corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades, técnicos e público em geral; capacidade de lidar com informações confidenciais.

ANEXO III

TABELAS DE VENCIMENTOS E PERCENTUAIS ENTRE NÍVEIS E CLASSES

TABELA DE VENCIMENTOS PROFESSOR (A) PARA 20 HORAS

DENOMINAÇÃO DOS NÍVEIS E FORMAÇÃO

NÍVEL A: MAGISTÉRIO

NÍVEL B: LICENCIATURA PLENA

NÍVEL C: ESPECIALIZAÇÃO

NÍVEL D: MESTRADO/DOUTORADO

Nível / Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	770,00	782,32	794,84	807,55	820,48	833,60	846,94	860,49	874,26	888,25	902,46	916,90	931,57	946,47	961,62
B	847,00	860,55	874,32	888,31	902,52	916,96	931,63	946,54	961,69	977,07	992,71	1.008,59	1.024,73	1.041,12	1.057,78
C	910,53	925,09	939,89	954,93	970,21	985,74	1.001,51	1.017,53	1.033,81	1.050,35	1.067,16	1.084,23	1.101,58	1.119,21	1.137,11
D	956,05	971,35	986,89	1002,68	1.018,72	1.035,02	1.051,58	1.068,41	1.085,50	1.102,87	1.120,52	1.138,44	1.156,66	1.175,17	1.193,97

TABELA DE VENCIMENTOS PROFESSOR (A) CLASSE 2 (EM EXTINÇÃO) PARA 20 HORAS

DENOMINAÇÃO DOS NÍVEIS E FORMAÇÃO

NÍVEL A: MAGISTÉRIO

NÍVEL B: LICENCIATURA PLENA

NÍVEL C: ESPECIALIZAÇÃO

NÍVEL D: MESTRADO/DOUTORADO

Nível / Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	770,00	782,32	794,84	807,55	820,48	833,60	846,94	860,49	874,26	888,25	902,46	916,90	931,57	946,47	961,62
B	847,00	860,55	874,32	888,31	902,52	916,96	931,63	946,54	961,69	977,07	992,71	1.008,59	1.024,73	1.041,12	1.057,78
C	910,53	925,09	939,89	954,93	970,21	985,74	1.001,51	1.017,53	1.033,81	1.050,35	1.067,16	1.084,23	1.101,58	1.119,21	1.137,11
D	956,05	971,35	986,89	1002,68	1.018,72	1.035,02	1.051,58	1.068,41	1.085,50	1.102,87	1.120,52	1.138,44	1.156,66	1.175,17	1.193,97

TABELA DE VENCIMENTOS PROFESSOR (A) PARA 40 HORAS (EDUCAÇÃO INFANTIL)

DENOMINAÇÃO DOS NÍVEIS E FORMAÇÃO

NÍVEL A: MAGISTÉRIO

NÍVEL B: LICENCIATURA PLENA

NÍVEL C: ESPECIALIZAÇÃO

NÍVEL D: MESTRADO/DOUTORADO

Nível / Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A40	1.540,00	1.564,64	1.589,67	1.615,11	1.640,95	1.667,21	1.693,88	1.720,98	1.748,52	1.776,50	1.804,92	1.833,80	1.863,14	1.892,95	1.923,24
B40	1.694,00	1.721,10	1.748,64	1.776,62	1.805,05	1.833,93	1.863,27	1.893,08	1.923,37	1.954,14	1.985,41	2.017,18	2.049,45	2.082,24	2.115,56
C40	1.821,05	1.850,19	1.879,79	1.909,87	1.940,42	1.971,47	2.003,01	2.035,06	2.067,62	2.100,71	2.134,32	2.168,47	2.203,16	2.238,41	2.274,23
D40	1.912,10	1.942,70	1.973,78	2.005,36	2.037,45	2.070,04	2.103,17	2.136,82	2.171,01	2.205,74	2.241,03	2.276,89	2.313,32	2.350,33	2.387,94

MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA
ESTADO DO PARANÁ

PODER EXECUTIVO

TABELA DE PERCENTUAIS DO PROFESSOR (A) ENTRE NÍVEIS E CLASSES
PARA 20 E 40 HORAS PARA TODAS AS TABELAS

Nível / Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	-	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
B	10,00	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
C	7,50	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
D	5,00	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
A40	-	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
B40	10,00	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
C40	7,50	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
D40	5,00	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60

MUNICÍPIO DE TELÊMACO BORBA
ESTADO DO PARANÁ

PODER EXECUTIVO

ANEXO IV

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSE	TEMPO DE SERVIÇO
A	00 a 03 anos
B	03 anos e 01 dia a 05 anos
C	05 anos e 01 dia a 07 anos
D	07 anos e 01 dia a 09 anos
E	09 anos e 01 dia a 11 anos
F	11 anos e 01 dia a 13 anos
G	13 anos e 01 dia a 15 anos
H	15 anos e 01 dia a 17 anos
I	17 anos e 01 dia a 19 anos
J	19 anos e 01 dia a 21 anos
K	21 anos e 01 dia a 23 anos
L	23 anos e 01 dia a 25 anos
M	25 anos e 01 dia a 27 anos
N	27 anos e 01 dia a 29 anos
O	Mais de 29 anos

PAÇO DAS ARAUCÁRIAS, TELÊMACO BORBA, ESTADO DO PARANÁ, em 08 de março de 2012.

Eros Danilo de Araújo
Prefeito

Arnaldo José Romão
Procurador Geral do Município