Av. Brasil, 1.082 – Cambará-PR – 86390-000 – (43) 3532-8800 – pjmcambara@visaonet.com.br

LEI COMPLEMENTAR Nº. 031/2012

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal.

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

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Cambará, 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 nivel fundamental de 1º ao 5º ano, Educação de Jovens e Adultos e Educação Infantil e Educação Especial, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

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 Vencimental 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:
recrutamento e seleção;
programas de qualificação profissional;
correção de desvio de função;
programa de desenvolvimento de carreira;

quadro de lotação ideal;
programas de higiene e segurança no trabalho;
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.

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 nivel;
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 horizontal e promoção vertical;
VIII – ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação na própria Instituição;
IX – HORA-AULA: 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
Cargo:
Professor
Professor de Educação Infantil
Parágrafo Único: O cargo de professor estará subdivido em campos de atuações:
- Campo de Atuação:
a) Professor das séries iniciais;
b) Professor de Educação Física;
c) Professor de Arte;
d) Professor de Educação Especial.

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

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - do Professor quando em atividades de suporte pedagógico e planejamento 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.

Art. 10 - O cargo de Professor será distribuído na Carreira em Níveis e Classes:
I – O Grupo Ocupacional Magistério é composto 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 15 % (quinze de por cento), o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 15 % (quinze por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III acrescido de 35 % (trinta e cinco por cento).
III - Cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 12 (doze) Classes designadas pelas letras a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, 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 05 % (cinco 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 05 % (cinco por cento), e assim sucessivamente até a Classe l.

Art. 11 - O cargo do Quadro 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.

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 10 % (dez 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 – Ocupar função estranha à Educação.

§ 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 a 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.
§ 1° - 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.

§ 2° - A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:
I – Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe especifica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;
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, sendo que a equipe de avaliadores deverá ser composta pelos seu pares, escolhida em Assembleia, em cada Instituição Educacional e será formada pelo Diretor, Equipe pedagógica e um professor eleito pela categoria, que ira trabalhar em conjunto com a equipe da Secretaria de Educação e de comissões por escola, constituidas pelos seguimentos que compõem o Conselho Escolar;
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.

§ 3° - As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida pela equipe 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 intersticio 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;
II - Promoção por Nova Habilitação ou Titulação – é a passagem do Professor de um Nível para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função, observando o seguinte:
a) o professor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava obedecido os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;
b) os cursos de pós-graduação "lato sensu" e "stricto sensu", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados 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 Habilitação/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, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.
Art. 19 - A Promoção por Nova Habilitação/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 a 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 de pós-graduação "Stricto sensu", Mestrado/Doutorado, em área sua atuação.

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 – identificar as 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 – aperfeiçoar e/ou complementar 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, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio professor, cabendo ao Município atender 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 - Programas de Complementação de Formação, aplicados aos professores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo no Quadro Permanente;
III - 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;
IV - Programa de Desenvolvimento - Destinado à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;
V - 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.
Parágrafo Único – 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 do estágio.

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 do cargo ou função do Quadro do Magistério Municipal 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 remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 26 - Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal acrescida das gratificações estabelecidas em Lei.

Art. 27 - A estrutura de vencimentos 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 o que estabelece o inciso XIII do artigo 5º desta Lei.

Art 30 – O valor do vencimento inicial dos professores, não poderá ser inferior ao que estabelece a Lei Nº 11.738 Lei do Piso Salarial profissional Nacional.

SEÇÃO II
DOS ADICIONAIS

Art.31 - O Professor perceberá adicional por tempo de serviço, equivalente a 5% (cinco por cento) a cada 5 anos de efetivo exercício.
Parágrafo Único – Para a Professora após 25 anos de efetivo exercício, será pago o percentual de 5 % (cinco por cento) por ano excedente até completar 30 anos e para o professor após 30 anos de efetivo exercício será pago o percentual de 5 % (cinco por cento) por ano excedente até completar 35 anos.

SEÇÃO III
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 32 – Serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de 20 (vinte) horas semanais, de acordo com as condições especificadas a seguir:
I – Gratificação de 100% (cem por cento) sobre o vencimento Inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível I (Magistério), 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 3 (três) anos de docência, eleito pelo princípio da gestão democrática, através da comunidade escolar (Professores, Funcionários, Alunos maiores de dezesseis anos, Pais ou responsáveis) e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos de regulamentação específica.
§ 1° - 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;
§ 2° - O candidato deverá ter no mínimo 3 (três)de efetivo exercício na docência e de 2 (dois) anos na Unidade Escolar que deseja concorrer;

Art. 35 - Os ocupantes de cargo do Magistério, quando na função Pedagógica na Secretaria Municipal de Educação, farão jus à 50% (cincoenta por cento) de vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, Nível I (Magistério), Classe a, da jornada de 20 (vinte) horas e em função exercida nas unidades escolares, 15% (quinze por cento) de vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, Nível I (Magistério), Classe a, da jornada de 20 (vinte) horas .
§ 1° – A função Pedagógica nas unidades de Ensino da Rede Municipal e na Secretaria Municipal de Educação, será ocupada por Professor conforme formação estabelecida no inciso III do artigo 9° da presente Lei e com no mínimo 3 (três) anos de docência.

§ - 2° - A Equipe Pedagógica da rede Municipal obrigatóriamente deve ser do quadro Efetivo da Educação e os critérios de escolha, deverá ser feito pelos seus pares.

§ 3° – Os critérios para a escolha da Equipe Pedagógica na rede Municipal, quando existirem mais de 1 (um) interessados serão, a formação, o tempo de tempo de serviço na escola, o tempo de serviço na Rede Municipal e finalmente a idade.

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 à horas-aula e 04 (quatro)à 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 à horas-aula e 08 (oito) à 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 mínima de 20 (vinte) horas semanais ou jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 39 - O titular do cargo de Professor, que não esteja em acumulação de cargo ou função pública, 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 ferias 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, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo Único – A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório.

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 3 (três) meses consecutivos;
II – não se inclui no prazo de fruição de licença especial o período de férias regulamentares.

Art. 44 – Será concedido ao Professor, Licença sem vencimentos para tratar de assuntos particulares com duração de até dois anos;
Parágrafo Único - o Professor poderá voltar as suas atividades a qualquer tempo e só poserá usufruir de outra Licença da mesma natureza após transcorrido 02 (dois) anos do termino da primeira.

Art. 45 - É assegurado ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal de Ensino 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 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 Novo 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 Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneraçãos 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 maio, 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 Nº 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) descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o 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, composta de 04 (quatro) membros, designados pela Secretaria 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 à Secretaria 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 a mesma vaga, a seguinte ordem :
a – professor com maior tempo de serviço no Município;
b – maior titulação;
c – maior tempo de efetiva regência;
d – maior idade.

§ 3º – A Secretaria de Educação Municipal publicará no início do ano letivo o resultado dos pedidos de remoção e de permuta.

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

§ 5º – Poderá haver remoção ex-oficio pela Secretaria de Educação, desde que devidamente fundamentada em casos extremos.

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 ocupam no momento da implantação do Novo Plano, garantida a continuidade da contagem dos intersticios e dos períodos aquisitivos de direito para aqueles que se encontram em atividades, observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Art. 57 – Os professores do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l 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 Mestrado/Doutorado.

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.

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.

Art. 60 - Poderá o ocupante de cargo do Quadro Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso no Quadro Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino, desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

SEÇÃO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 61 – O Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 62 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 63 – A Comissão que representa a APP-Sindicato no Município, terá responsabilidade de fazer a gestão deste Plano após sua aprovação de modo a acompanhar suas regulamentações e seu fiel cumprimento por parte do Executivo Municipal.

Parágrafo único – Serão incluídos nessa Comissão, membros representando o Executivo.

Art. 64 – O cargo de Professor de Educação Infantil, integrante dos anexos I, II e IV, da Lei Complementar nº030/2011 de 08 de dezembro de 2011, passa a ser regulado por esta Lei Complementar.

Art. 65 – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 66 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Complementar 003/2005 e a Lei Complementar 13/2008.

Gabinete do Prefeito Municipal de Cambará, Estado do Paraná, em 12 de janeiro de 2012.

JOSÉ SALIM HAGGI NETO
PREFEITO MUNICIPAL

LEI COMPLEMENTAR Nº031/2012

ANEXO I

1 – CARGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

1.1 – QUADRO PERMANENTE:

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
Professor:	
Professor E. F. Séries Iniciais	137
Professor de Educação Física	12
Professor de Arte	08
Professor de Educação Especial	07
Professor de Educação Infantil	15

Av. Brasil, 1.082 – Cambará-PR – 86390-000 – (43) 3532-8800 – pjmcambara@visaonet.com.br

LEI COMPLEMENTAR Nº031/2012

ANEXO II

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

- DESCRIÇÃO SUMÁRIA :

Exercer a docência na Rede Pública Municipal de Ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
Exercer atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
Planejar, coordenar, avaliar e reformular o processo ensino/aprendizagem, e propor estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
Desenvolver o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social; gerenciar, planejar, organizar e coordenar a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

2 - DESCRIÇÃO DETALHADA:

- EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA :

Planejar e ministrar aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
Avaliar o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
Informar aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
Participar de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
Participar do planejamento geral da escola;
Contribuir para o melhoramento da qualidade do ensino;
Participar da escolha do livro didático;
Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
Acompanhar e orientar estagiários;
Zelar pela integridade física e moral do aluno;
Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
Elaborar projetos pedagógicos;
Participar de reuniões interdisciplinares;
Confeccionar material didático;
Realizar atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
Selecionar, apresentar e revisar conteúdos;
Participar do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
Propiciar aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
Realizar atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
Orientar e incentiva o aluno para a pesquisa;
Participar do conselho de classe;

Preparar o aluno para o exercício da cidadania;
Incentivar o gosto pela leitura;
Desenvolver a auto-estima do aluno;
Participar da elaboração e aplicação do regimento da escola;
Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
Orientar o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
Contribuir para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
Propor a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
Planejar e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
Analisar dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
Participar de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
Manter atualizados os registros de aula, freqüência e de aproveitamento escolar do aluno;
Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
Participar da gestão democrática da unidade escolar;
Executar outras atividades correlatas.

2.1.1 – Professor de Educação Infantil em Atividade de Docência:

Além das tarefas citadas na Descrição Sumária, o professor de Educação Infantil deverá atender as TAREFAS TÍPICAS relacionadas e em calendário próprio da instituição:

- cuidar e educar crianças de 0 a 5 anos nos Centros Municipais de Educação Infantil;
- proceder, orientar e auxiliar as crianças no que se refere a higiene pessoal;
- auxiliar as crianças na alimentação;
- promover horário para repouso;
- garantir a segurança das crianças na instituição;
- observar a saúde e o bem – estar das crianças, prestando os primeiros socorros;
- comunicar aos pais os acontecimentos relevantes do dia;
- levar ao conhecimento da Direção qualquer incidente ou dificuldade ocorridas;
- manter a disciplina das crianças sob sua responsabilidade;
- apurar a freqüência diária das crianças;
- respeitar as épocas do desenvolvimento infantil;
- Planejar e executar o trabalho docente;
- realizar atividades lúdicas e pedagógicas que favoreçam as aprendizagens infantis;
- organizar registros de observações das crianças;
- acompanhar e avaliar sistematicamente o processo educacional;
- participar de atividades extra – classe;
- participar de reuniões pedagógicas e administrativas;
- contribuir para o aprimoramento da qualidade do ensino;
- exercer outras atividades correlatas e/ou determinadas pela Direção.
- o professor deve trabalhar de acordo com calendário especifico do Centro de Educação Infantil.

EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO:

Elaborar e executar projetos pertinentes à sua área de atuação;
Participar de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
Participar da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
Estimular o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
Elaborar relatórios de dados educacionais;
Emitir parecer técnico;

Participar do processo de lotação numérica;
Zelar pela integridade física e moral do aluno;
Participar e coordena as atividades de planejamento global da escola;
Participar da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
Estabelecre parcerias para desenvolvimento de projetos;
Articular-se com órgãos gestores de educação e outros;
Participar da elaboração do currículo e calendário escolar;
Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
Participar da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aula, horas/atividade, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada professor;
Manter intercâmbio com outras instituições de ensino;
Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
Acompanhar e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
Coordenar as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
Coordenar conselho de classe;
Contribuir na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
Contriburi para aplicação da política pedagógica do Municipio e o cumprimento da legislação de ensino;
Propor a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
Planejar, executar e avaliar atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;
Contribuir para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais segmentos da sociedade;
Sistematizar os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;
Acompanhar e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
Promover o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
Trabalhar o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
Conhecer os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
Desenvolver pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;
Buscar a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
Assessorar o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
Contribuir para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;
Coordenar as atividades de elaboração do regimento escolar;
Participar da análise e escolha do livro didático;
Acompanhar e orientar estagiários;
Participar de reuniões interdisciplinares;
Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
Promover a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
Propiciar aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;

Coordenar a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
Trabalhar a integração social do aluno;
Traçar o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
Auxiliar o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
Orientar os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
Divulga experiências e materiais relativos à educação;
Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
Programar, realizar e prestar contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
Coordenar, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
Orientar escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
Acompanhar estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
Elaborar documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
Participar da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pela Rede Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;
Participar da gestão democrática da unidade escolar;
Executar outras atividades correlatas.

3 - REQUISITOS :

3.1 – INSTRUÇÃO:

3.1.1 - ATIVIDADES DE DOCÊNCIA :

Graduação em 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.

- ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO:

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

4. EXPERIÊNCIA:

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

5 - CARACTERÍSTICAS PROFISSIOGRÁFICAS ADICIONAIS:

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

LEI COMPLEMENTAR Nº031/2012

ANEXO III

1 TABELA DE VENCIMENTO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL – 20 HORAS

	Vencimentos (R$)											
Níveis / Classes	*a*	*b*	*c*	*d*	*e*	*f*	*g*	*h*	*i*	*j*	*k*	*l*
Nível I - Magistério	620,00	651,00	683,55	717,73	753,61	791,29	830,86	872,40	916,02	961,82	1009,91	1060,41
Nível II – Licenciatura Plena	713,00	748,65	786,08	825,39	866,66	909,99	955,49	1003,26	1053,43	1106,10	1161,40	1219,47
Nível III – Pós-Graduação	819,95	860,95	903,99	949,19	996,65	1046,49	1098,81	1153,75	1211,44	1272,01	1335,61	1402,39
Nível IV –Mestrado/Doutorado	1106,93	1162,28	1220,39	1281,41	1345,48	1412,76	1483,40	1557,57	1635,44	1717,22	1803,08	1893,23

2 TABELA DE VENCIMENTO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL – 40 HORAS

	Vencimentos (R$)											
Níveis / Classes	*a*	*b*	*c*	*d*	*e*	*f*	*g*	*h*	*i*	*j*	*k*	*l*
Nível I - Magistério	1240,00	1302,00	1367,10	1435,46	1507,23	1582,59	1661,72	1744,80	1832,04	1923,65	2019,83	2120,82
Nível II – Licenciatura Plena	1426,00	1497,30	1572,17	1650,77	1733,31	1819,98	1910,98	2006,53	2106,85	2212,19	2322,80	2438,94
Nível III – Pós-Graduação	1639,90	1721,90	1807,99	1898,39	1993,31	2092,97	2197,62	2307,50	2422,88	2544,02	2671,22	2804,79
Nível IV –Mestrado/Doutorado	2213,87	2324,56	2440,79	2562,83	2690,97	2825,52	2966,79	3115,13	3270,89	3434,43	3606,15	3786,46

	Coeficientes (%)											
Níveis / Classes	*a*	*b*	*c*	*d*	*e*	*f*	*g*	*h*	*i*	*j*	*k*	*l*
Nível I - Magistério	1,00	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05
Nível II – Licenciatura Plena	1,15	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05
Nível III – Pós-Graduação	1,15	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05
Nível IV – Mestrado/Doutorado	1,35	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05	1,05

Av. Brasil, 1.082 – Cambará-PR – 86390-000 – (43) 3532-8800 – pjmcambara@visaonet.com.br

LEI COMPLEMENTAR Nº031/2012

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSE	TEMPO DE SERVIÇO
a	00 a 03 anos
b	03 anos e 1 dia a 05 anos
c	05 anos e 1 dia a 07 anos
d	07 anos e 1 dia a 09 anos
e	09 anos e 1 dia a 11 anos
f	11 anos e 1 dia a 13 anos
g	13 anos e 1 dia a 15 anos
h	15 anos e 1 dia a 17 anos
i	17 anos e 1 dia a 19 anos
j	19 anos e 1 dia a 21 anos
k	21 anos e 1 dia a 23 anos
l	Mais de 23 anos