

**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO  
PÚBLICO MUNICIPAL DE CAPITÃO LEÔNIDAS MARQUES - PR**

**VERSÃO PRELIMINAR  
(SETEMBRO/2018)**

**Data de Impressão  
16/10/2018**

## ÍNDICE POR ARTIGOS

### CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	Arts. 1º ao 2º
-----------------------------------	----------------

### CAPÍTULO II

#### DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

##### Seção I

Dos Princípios Básicos.....	Art. 3º
-----------------------------	---------

##### Seção II

Da Estrutura da Carreira.....	Arts. 4º ao 5º
-------------------------------	----------------

##### Subseção I

Da Constituição da Carreira.....	Arts. 6º ao 7º
----------------------------------	----------------

##### Subseção II

Das Classes e dos Níveis.....	Arts. 8º a 10
-------------------------------	---------------

### CAPÍTULO III DO PROVIMENTO

##### Seção I

Do Concurso Público.....	Arts. 11 a 16
--------------------------	---------------

##### Seção II

Do Ingresso.....	Arts. 17 a 22
------------------	---------------

##### Seção III

Do Estágio Probatório.....	Arts. 23 a 29
----------------------------	---------------

### CAPÍTULO IV DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

##### Seção I

Do Exercício.....	Arts. 30 a 38
-------------------	---------------

## Seção II

Da Progressão na Carreira.....	Art. 39
--------------------------------	---------

### Subseção I

Do Avanço Vertical.....	Art. 40
-------------------------	---------

### Subseção II

Do Avanço Horizontal.....	Arts. 41 a 49
---------------------------	---------------

## CAPÍTULO V

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	Arts. 50 a 52
-----------------------------------	---------------

## CAPÍTULO VI

DAS LICENÇAS.....	Art. 53
-------------------	---------

### Seção Única

Da Licença para Qualificação Profissional.....	Art. 54
--	---------

## CAPÍTULO VII

### DO REGIME DE TRABALHO

#### Seção I

Da Jornada de Trabalho.....	Arts. 55 a 56
-----------------------------	---------------

#### Seção II

Das Atividades Complementares ao Exercício da Docência.....	Arts. 57 a 58
---	---------------

#### Seção III

Da Jornada em Regime Suplementar.....	Arts. 59 a 62
---------------------------------------	---------------

## CAPÍTULO VIII

### DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

#### Seção I

Do Vencimento.....	Arts. 63 a 66
--------------------	---------------

## Seção II

Da Remuneração.....	Art. 67
---------------------	---------

## Seção III

Da Remuneração pela Jornada em Regime Suplementar.....	Art. 68
--	---------

## Seção IV

Das Vantagens.....	Arts. 69 a 70
--------------------	---------------

### Subseção I

Das Gratificações.....	Arts. 71 a 73
------------------------	---------------

### Subseção II

Do Adicional por Tempo de Serviço.....	Art. 74
--	---------

## CAPÍTULO IX

DAS FÉRIAS.....	Arts. 75 a 76
-----------------	---------------

## CAPÍTULO X DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

### Seção I

Da Lotação.....	Arts. 77 a 78
-----------------	---------------

### Seção II

Da Cedência.....	Art. 79
------------------	---------

### Seção III

Da Readaptação.....	Arts. 80 a 84
---------------------	---------------

### Seção IV

Da Remoção.....	Arts. 85 a 95
-----------------	---------------

## CAPÍTULO XI

DA DISTRIBUIÇÃO DE AULAS E/OU TURMAS.....	Art. 96
---	---------

## CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira..... Arts. 97 a 101

Seção II

Do Enquadramento no Plano de Carreira..... Arts. 102 a 106

Seção III

Das Disposições Finais..... Arts. 107 a 122

## **ANEXOS**

ANEXO I - Quadro de cargos e vagas

ANEXO II - Descrição do cargo e função – Professor

ANEXO III - Descrição do cargo e função – Professor de Educação Infantil

ANEXO IV - Tabela de Vencimentos – Professor – 20 horas semanais

ANEXO V - Tabela de Vencimentos – Professor de Educação Infantil – 30 horas semanais

ANEXO VI – Tabela de Gratificações – Função Direção de Instituição Educacional

ANEXO VII – Tabela de Gratificações – Função Coordenação Pedagógica de Instituição Educacional

ANEXO VIII – Tabela de Gratificações – Função Assessoria Pedagógica e Educacional

**PROJETO DE LEI N° 77/2018**

**11 de outubro de 2018**

**SUMULA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Capitão Leônidas Marques - Pr.

A CÂMARA MUNICIPAL DE CAPITÃO LEÔNIDAS MARQUES, Estado do Paraná, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** A presente Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, nos termos das Leis Federais 9394, de 20 de dezembro de 1996; 11.494, de 20 de junho de 2007; 11.738, de 16 de julho de 2008 e da Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009.

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

I - rede municipal de ensino, o conjunto de instituições educacionais e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II - instituições educacionais, os estabelecimentos de ensino mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à educação infantil, ao ensino fundamental e às modalidades de ensino, aí incluídas a educação especial, a educação de jovens e adultos e a educação do campo;

III - porte, tipologia das instituições educacionais, classificadas segundo o número de alunos matriculados;

IV - Secretaria Municipal de Educação, o órgão da estrutura administrativa pública do Município, responsável pela gestão da rede municipal de ensino;

V - magistério público municipal, o conjunto de profissionais do magistério, da rede municipal de ensino, titulares dos cargos de Professor de Educação Infantil e de Professor, com funções de magistério;

VI - Professor de Educação Infantil, o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com atuação na educação infantil;

VII - Professor, o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com atuação na educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental;

VIII - funções de magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção, administração, coordenação pedagógica e assessoria pedagógica e educacional, exercidas nas instituições educacionais, na Secretaria Municipal de Educação e nas unidades a ela vinculadas.

**Parágrafo único.** As atribuições referentes às funções dos profissionais do magistério estão descritas nos Anexos II e III, parte integrante desta Lei.

**CAPÍTULO II**  
**DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

Seção I

## Dos Princípios Básicos

**Art. 3º** A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

- I - profissionalização que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional;
- II - condições adequadas de trabalho;
- III - remuneração condigna, com vencimento inicial da carreira, para a formação em nível médio na modalidade normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008;
- IV - gestão democrática do ensino público municipal;
- V - valorização dos profissionais do magistério por meio de incentivos à efetiva participação no desenvolvimento de atividades educacionais;
- VI - desenvolvimento funcional baseado na habilitação ou titulação, no desempenho, na qualificação e no tempo de efetivo exercício em funções de magistério, nos termos desta Lei;
- VII - garantia, aos profissionais no exercício da docência, de período reservado a estudos, planejamento e avaliação do trabalho didático, incluído em sua carga horária de trabalho;
- VIII - participação dos profissionais do magistério no planejamento, elaboração, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da instituição educacional e da rede municipal de ensino;
- IX - movimentação dos profissionais entre as instituições educacionais, por meio de critérios objetivos, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;
- X - mobilidade que permite aos profissionais do magistério, nos limites legais vigentes, a prestação de serviços educacionais de excelência.

## Seção II

### Da Estrutura da Carreira

**Art. 4º** A estruturação da Carreira do Magistério Público Municipal de Capitão Leônidas Marques compreende os cargos permanentes de Professor de Educação Infantil e de Professor.

**Art. 5º** Os atuais ocupantes de cargo Monitor de Creche integram este Plano de Carreira com a alteração da denominação para Professor de Educação Infantil, mantidas as condições do edital do concurso público, mediante cumprimento dos seguintes requisitos:

- I - tenham ingressado por concurso público no cargo de Monitor de Creche;
- II - possuam formação para o exercício do magistério nos termos do art. 62 da Lei nº 9394/96;
- III - que os requisitos para ingresso no cargo de Monitor de Creche, estejam de acordo com o estabelecido para o ingresso no cargo de Professor de Educação Infantil, nos termos do art. 18 desta Lei;
- IV - que haja identidade entre as funções.

## Subseção I

### Da Constituição da Carreira

**Art. 6º** Para efeitos desta Lei entende-se por:

- I - cargo, o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estípite específico, denominação própria e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei;

II - carreira, o conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do profissional do magistério, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

III - nível, a divisão da Carreira segundo a habilitação ou titulação;

IV - habilitação ou titulação, a formação em nível médio na modalidade normal, a licenciatura, a graduação com formação pedagógica nos termos da legislação vigente, a especialização, o mestrado e o doutorado;

V - classe, a divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional;

VI - interstício, o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o profissional do magistério se habilite à progressão funcional dentro da Carreira.

VII - quadro permanente, constituído pelos cargos de Professor de Educação Infantil e de Professor, de natureza efetiva, distribuídos em Níveis a partir da habilitação ou titulação mínima exigida para ingresso na rede municipal de ensino.

**Art. 7º** A Carreira do Magistério Público Municipal abrange a educação infantil, os anos iniciais do ensino fundamental e as modalidades de ensino.

#### Subseção II Das Classes e dos Níveis

**Art. 8º** Na Carreira do Magistério Público Municipal, os cargos são agrupados em Níveis, cada um deles composto por Classes.

**Art. 9º** As Classes constituem a linha de promoção da Carreira dos profissionais do magistério e são designadas pelos números de 1 (um) a 18 (dezoito).

**Art. 10.** Os Níveis referentes à habilitação ou titulação dos profissionais do magistério são:

I - Nível A - formação em nível médio, na modalidade normal;

II - Nível B - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

III - Nível C - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhadas da formação em nível de pós-graduação, *Lato Sensu* na área da educação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

IV - Nível D - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhadas da formação em nível de pós-graduação, *Stricto Sensu* em cursos de mestrado ou doutorado na área de educação.

§ 1º Os cursos de formação estabelecidos neste artigo deverão estar devidamente reconhecidos pelos órgãos competentes.

§ 2º Os cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado ou Doutorado quando realizados no exterior deverão ser validados por instituição brasileira pública competente para este fim.

### CAPÍTULO III

## **DO PROVIMENTO**

### Seção I

#### Do Concurso Público

**Art. 11.** Os cargos do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal são acessíveis a todos os brasileiros e estrangeiros, respeitadas as exigências fixadas na legislação pertinente e nos termos desta Lei.

**Art. 12.** Comprovada a existência de vagas no quadro do magistério e a inexistência de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, mediante necessidade e dotação orçamentária, concurso público de provas e títulos para suprimento definitivo das vagas.

**Art. 13.** O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, a critério da Administração Pública Municipal.

**Parágrafo único.** O edital de concurso público definirá para provimento de profissionais do magistério, o número de vagas a serem preenchidas, o campo específico do conhecimento ou componente curricular e a etapa da educação básica e/ou área de atuação.

**Art. 14.** As condições essenciais para o provimento nos cargos de Professor de Educação Infantil e de Professor são:

I - ser brasileiro ou estrangeiro, nos termos da legislação pertinente;

II - ter a idade mínima de 18 (dezoito) anos completos na data da nomeação;

III - estar em dia com as obrigações militares e eleitorais previstas em lei;

IV - estar em pleno gozo de seus direitos políticos;

V - possuir a habilitação ou titulação exigida para o exercício do cargo, cuja comprovação poderá ser efetuada até a data da posse no cargo;

VI - possuir aptidão física e mental para o exercício do cargo, constatada mediante laudo pericial.

**Parágrafo único.** Além dos requisitos previstos no *caput* deste artigo, a nomeação depende da prévia verificação da inexistência de acumulação de cargos vedada pela Constituição Federal.

**Art. 15.** O provimento nos cargos de Professor de Educação Infantil e de Professor somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público e provas e títulos.

**Art. 16.** Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

I - provimento temporário;

II - substituição emergencial de titulares do cargo.

**Parágrafo único.** A lei de que trata este artigo, disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender as necessidades de substituição temporária dos titulares de cargo de Professor de Educação Infantil e de Professor.

### Seção II

#### Do Ingresso

**Art. 17.** O ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á por concurso público e provas e títulos.

**Art. 18.** Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor de Educação Infantil, a formação:

I - em nível médio, na modalidade normal; ou

II - em curso normal superior; ou

III - em nível superior, em curso de graduação em pedagogia com habilitação ao magistério da educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental.

**Art. 19.** Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor, para atuação multidisciplinar na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, a formação:

I - em nível médio, na modalidade normal; ou

II - em curso normal superior; ou

III - em nível superior, em curso de graduação em pedagogia com habilitação ao magistério da educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental.

**Art. 20.** Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor, para atuação em campos específicos do conhecimento ou componente curricular, a formação:

I - em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena específica; ou

II - outra graduação correspondente às áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

**Art. 21.** O profissional do magistério, concursado para atuação multidisciplinar que possua formação conforme disposições dos incisos I e II do art. 20, terá preferência para atuação exclusiva em campos específicos do conhecimento ou componente curricular, quando os profissionais com concurso específico não tiverem carga horária disponível.

§ 1º A carga horária ou as aulas atribuídas ao profissional de que trata o *caput*, não poderão ser contabilizadas para a definição do número de vagas em abertura de concurso público para atuação exclusiva em campos específicos do conhecimento ou componente curricular.

§ 2º A atuação de que trata o *caput* deverá ocorrer com a anuência do profissional do magistério, acompanhada de Termo de Compromisso, conforme estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 22.** O ingresso na Carreira dos profissionais do magistério, dar-se-á na Classe 1 (um) do respectivo cargo da Carreira e no Nível correspondente à habilitação ou titulação do candidato aprovado.

### Seção III Do Estágio Probatório

**Art. 23.** O profissional do magistério, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório com duração de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir da data da posse.

§ 1º O estágio probatório ficará suspenso nas seguintes hipóteses:

I - para exercer cargo em comissão;

II - para exercer atividades estranhas às funções definidas no inciso VIII do art. 2º;

- III - para exercer cargo público eletivo com afastamento do cargo efetivo;
- IV - licença para tratamento de saúde, quando superior a 30 (trinta) dias;
- V - licença por motivo de doença em pessoa da família;
- VI - por motivo de afastamento, para acompanhar o cônjuge ou companheiro;
- VII - após iniciado o processo administrativo disciplinar de que trata o art. 29.

§ 2º O estágio probatório será retomado a partir do término dos motivos que geraram sua suspensão.

**Art. 24.** O estágio probatório não impede ao profissional do magistério:

- I - o exercício de funções de suporte pedagógico, desde que atendidos os requisitos estabelecidos no art. 38;
- II - o exercício em regime de jornada suplementar.

**Art. 25.** Durante o período de estágio probatório, o profissional do magistério será submetido a avaliações periódicas semestrais nos termos de regulamentação específica, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

- I - disciplina e cumprimento dos deveres;
- II - assiduidade e pontualidade;
- III - eficiência e produtividade;
- IV - capacidade de iniciativa;
- V - responsabilidade;
- VI - criatividade;
- VII - cooperação;
- VIII - postura ética.

**Art. 26.** Durante o estágio probatório serão proporcionados aos profissionais do magistério meios para o desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

**Parágrafo único.** Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos profissionais do magistério em estágio probatório.

**Art. 27.** Concluídas as avaliações do estágio e sendo considerado apto para o exercício das funções de magistério, o profissional será confirmado no cargo e considerado estável no serviço público.

**Art. 28.** O profissional do magistério, cumprido o estágio probatório, cujas avaliações concluíram pela sua estabilidade no serviço Público Municipal, será imediatamente posicionado na Classe 2 (dois), no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação.

**Parágrafo único.** O reflexo financeiro, decorrente da mudança de Classe do profissional de que trata este artigo, deverá ocorrer no mês subsequente à conclusão do período do estágio probatório.

**Art. 29.** Constatado pelas avaliações que o profissional do magistério não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá à autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo, assegurando ao servidor o direito ao contraditório e de ampla defesa.

## **CAPÍTULO IV**

### **DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA**

#### Seção I Do Exercício

**Art. 30.** As atribuições de encargos específicos aos profissionais do magistério corresponderão ao exercício das funções de:

I - docência, na forma de:

- a) regência de classe;
- b) atividades auxiliares à docência.

II - suporte pedagógico, na forma de:

- a) direção de instituição educacional;
- b) coordenação pedagógica;
- c) assessoria pedagógica e educacional.

**Art. 31.** O exercício profissional dos integrantes do magistério será vinculado à área de atuação, campo específico do conhecimento ou componente curricular para o qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício em caráter excepcional, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação, do conhecimento ou componente curricular e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

**Art. 32.** As funções de suporte pedagógico estabelecidas no inciso VIII do art. 2º são exercidas exclusivamente por profissionais integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal.

**Art. 33.** Os profissionais do magistério, titulares de cargo de Professor de Educação Infantil, só poderão exercer funções de suporte pedagógico em instituições com atendimento exclusivo em educação infantil ou na Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 34.** A função de direção nas instituições educacionais é exercida por profissional integrante da Carreira do Magistério Público Municipal pelo princípio da gestão democrática, por meio de consulta pública à comunidade escolar, nos termos de regulamento específico.

**Art. 35.** A função de coordenação pedagógica é exercida por profissionais do magistério da rede municipal de ensino, nas instituições educacionais, aí compreendidas as Escolas e os Centros Municipais de Educação Infantil.

§ 1º No exercício da função de coordenação pedagógica estão também incluídas as atividades de orientação, supervisão e planejamento.

§ 2º A designação dos profissionais do magistério para o exercício da função de coordenação pedagógica nas instituições educacionais é de competência da direção da instituição educacional.

**Art. 36.** A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá, por meio de ato normativo, o número de profissionais para o exercício de suporte pedagógico em cada instituição educacional.

**Parágrafo único.** Para o estabelecimento do número de profissionais de que trata o *caput*, será observado o número de alunos e turnos de funcionamento.

**Art. 37.** A função de assessoria pedagógica e educacional é exercida no âmbito das instituições educacionais da rede municipal de ensino.

§ 1º No exercício das funções de assessoria pedagógica e educacional estão também incluídas as atividades de administração, planejamento, supervisão e assessoramento pedagógico.

§ 2º A designação dos profissionais do magistério para o exercício da função de assessoria pedagógica e educacional é de competência do Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 38.** Os profissionais do magistério poderão exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, funções de suporte pedagógico, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em Pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação na área da educação;

II - experiência docente de no mínimo 2 (dois) anos, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

## Seção II

### Da Progressão na Carreira

**Art. 39.** Promoção é o mecanismo de progressão funcional do profissional do magistério e dar-se-á por meio de avanço vertical e horizontal.

#### Subseção I

##### Do Avanço Vertical

**Art. 40.** Entende-se por avanço vertical a passagem de um Nível de habilitação ou titulação para outro superior.

§ 1º A promoção vertical dar-se-á por habilitação ou titulação, através do critério exclusivo de formação do profissional do magistério estável, para elevação ao Nível superior.

§ 2º O profissional do magistério promovido ocupará no Nível superior, respeitando a Classe correspondente àquela que ocupava no Nível anterior.

§ 3º A promoção vertical, após a conclusão do estágio probatório, é automática e vigorará no mês subsequente àquele em que o interessado apresentar documento comprobatório da nova habilitação ou titulação.

#### Subseção II

##### Do Avanço Horizontal

**Art. 41.** Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, com percentual de 3% (três por cento) entre as Classes, de forma cumulativa, conforme estabelecido nas tabelas de vencimentos.

**Art. 42.** O avanço horizontal dar-se-á aos integrantes da Classe que tenham cumprido o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, mediante critérios devidamente pontuados e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho e a qualificação do profissional do magistério.

§ 1º O primeiro avanço horizontal do profissional do magistério ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório, respeitado o interstício para a promoção definido no *caput*.

**§ 2º** A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação a cada 2 (dois) anos.

**§ 3º** As avaliações de desempenho serão sempre:

I - nos meses de fevereiro e março para os profissionais do magistério que completarem o efetivo exercício de que trata o *caput* até 30 (trinta) de abril do ano;

II - nos meses de agosto e setembro para os profissionais do magistério que completarem o efetivo exercício de que trata o *caput* até 31 (trinta e um) de outubro do ano.

**Art. 43.** A pontuação para avanço horizontal será determinada pela média ponderada dos fatores a que se refere o art. 42, tomando-se:

I - a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso 6 (seis);

II - a pontuação da qualificação, com peso 4 (quatro).

**Art. 44.** As avaliações serão realizadas de acordo com os critérios definidos no Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal, observando-se:

I - a objetividade no estabelecimento dos requisitos de avaliação que possibilitem a análise dos indicadores qualitativos e quantitativos;

II - a transparência, de forma a assegurar que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional;

III - a participação dos profissionais na elaboração do processo de avaliação.

**Art. 45.** A avaliação de desempenho, feita de forma permanente, apurada anualmente, tem como objetivos:

I - servir de base para o crescimento dos profissionais do magistério e para a geração de resultados almejados pela Secretaria Municipal de Educação;

II - fornecer ao profissional do magistério uma avaliação diagnóstica que o ajude a melhorar seu desempenho;

III - subsidiar as ações da Secretaria Municipal de Educação quanto a programas de formação continuada;

IV - promover a evolução do profissional do magistério.

**Art. 46.** São fatores a serem considerados em termos de desempenho dos profissionais do magistério:

I - qualidade do trabalho;

II - iniciativa e criatividade;

III - competência interpessoal;

IV - responsabilidade com o trabalho;

V - zelo por equipamentos e materiais;

VI - relações com a comunidade;

VII - participação em cursos de formação;

VIII - assiduidade e pontualidade;

IX - foco no educando;

X - outros fatores estabelecidos no Regulamento de Promoções dos Profissionais do Magistério Público Municipal.

**Art. 47.** Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos profissionais do magistério nortearão o planejamento, a definição das novas ações necessárias para o seu constante desenvolvimento, visando assegurar a qualidade do ensino oferecido pela Prefeitura do município de Capitão Leônidas Marques.

**Art. 48.** Não será considerado como efetivo exercício para progressão na Carreira:

I - exercício de atividades estranhas às funções definidas no inciso VIII do art. 2º;

II - licença para tratar de assuntos particulares;

III - afastamento por motivo de saúde pessoal por um período superior a 196 (cento e noventa e seis) dias, consecutivos ou alternados no ano.

§ 1º Não serão, para fins da aplicação do disposto no inciso III deste artigo, considerados como afastamentos as ausências ocorridas por motivo de acidente de trabalho ou doença laboral.

§ 2º Nos casos previstos neste artigo, a contagem do tempo para a progressão será suspensa, retomando a contagem quando do retorno do profissional para completar o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício.

**Art. 49.** Conceder-se-á o avanço horizontal de forma automática, ao profissional do magistério, quando:

I - a administração municipal não efetuar o processo de avaliação;

II - estiver em exercício de mandato classista.

## **CAPÍTULO V DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 50.** A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, visando:

I - a valorização do profissional do magistério e a melhoria da qualidade do serviço;

II - a formação ou complementação de formação para obtenção da habilitação ou titulação necessária às atividades do cargo;

III - identificar as carências dos profissionais do magistério 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 - a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação a distância;

VI - a incorporação de novos conhecimentos e habilidades decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação;

VII - criar condições propícias à efetiva qualificação pedagógica dos profissionais do magistério através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas às transformações educacionais;

VIII - possibilitar a melhoria do desempenho do profissional do magistério no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 51.** O profissional do magistério, dentro do seu dever de formação contínua, deve frequentar cursos, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de aperfeiçoamento ou de atualização quando designado ou convocado pelo órgão competente, preferencialmente dentro do horário de trabalho.

**Parágrafo único.** A Secretaria Municipal da Educação oferecerá anualmente um mínimo de 32 (trinta e duas) horas de cursos de formação continuada ou capacitação para todos os profissionais do Magistério Público Municipal.

**Art. 52.** A qualificação profissional a que se referem os arts. 50 e 51 serão requisitos para a promoção na Carreira.

§ 1º O profissional do magistério que por necessidade do ensino público municipal tiver que desenvolver outras atividades educacionais, terá direito a computar como crédito as horas de trabalho ou cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou outras atividades de atualização profissional que coincidirem com o horário de cursos ou formação ofertados pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Não serão considerados como crédito as horas de trabalho ou cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou outras atividades de atualização profissional dos profissionais com vínculo em outra instituição educacional que coincidirem com o turno de trabalho na rede municipal de ensino.

§ 3º Ao profissional do magistério que no período da oferta dos cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou outras atividades de atualização profissional de que trata o parágrafo único do art. 51, estiver em gozo de licença ou afastamentos que por previsão legal não suspendam ou interrompam a contagem de tempo de efetivo exercício serão automaticamente computados os créditos das horas.

## **CAPÍTULO VI DAS LICENÇAS**

**Art. 53.** Conceder-se-á, além da disposta nesta Lei, licenças aos profissionais do magistério nos termos do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Capitão Leônidas Marques.

### Seção Única Da Licença para Qualificação Profissional

**Art. 54.** Os profissionais do magistério poderão, no interesse do ensino e sem prejuízo do mesmo, a cada quinquênio de exercício em funções de magistério, licenciar-se do cargo efetivo com o respectivo vencimento e vantagens de caráter permanente, pelo prazo máximo de 3 (três) meses, quando da participação em cursos de qualificação profissional, observado o que dispõe o art. 50 desta Lei.

§ 1º A licença para qualificação profissional de que trata o *caput*, consiste no afastamento do profissional do magistério de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas, observando-se sempre o interesse do ensino da rede municipal.

§ 2º A licença de que trata o *caput* dependerá de regulamentação específica, por Ato do Poder Executivo.

§ 3º Os períodos da licença de que trata o *caput* não são acumuláveis.

## **CAPÍTULO VII DO REGIME DE TRABALHO**

### Seção I

#### Da Jornada de Trabalho

**Art. 55.** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério corresponderá a:

I - 20 (vinte) horas semanais para o cargo de Professor;

II - 30 (trinta) horas semanais para o cargo de Professor de Educação Infantil.

**Art. 56.** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério em função docente será dividida proporcionalmente à sua duração, em uma parte para o desempenho de atividades de interação com os alunos e outra parte de atividades complementares ao exercício da docência.

### Seção II

#### Das Atividades Complementares ao Exercício da Docência

**Art. 57.** As horas destinadas aos profissionais do magistério para atividades complementares ao exercício da docência será de 33% (trinta e três por cento) da jornada de trabalho.

**Art. 58.** As atividades complementares ao exercício da docência deverão ser desenvolvidas de acordo com a proposta pedagógica da instituição educacional, respeitadas as diretrizes emanadas da Secretaria Municipal de Educação, e compreendem:

I - planejamento e avaliação do trabalho didático;

II - atividades de preparação das aulas;

III - avaliação da produção dos alunos;

IV - colaboração com a administração da instituição educacional;

V - participação em reuniões pedagógicas, de estudo, administrativas ou cursos pertinentes à área educacional;

VI - articulação com a comunidade escolar.

### Seção III

#### Da Jornada em Regime Suplementar

**Art. 59.** O titular de cargo de professor poderá prestar serviço em regime suplementar, até o máximo de 20 (vinte) horas semanais não podendo ultrapassar o máximo de 40 (quarenta) horas semanais, para a substituição temporária de professores em função docente, em seus afastamentos, licenças, impedimentos legais ou por necessidade do ensino para atender situações excepcionais, aí incluídas também aulas de reforço ou recuperação, projetos educacionais temporários, Educação de Jovens e Adultos – EJA e Atendimento Educacional Especializado – AEE.

§ 1º Na jornada em regime suplementar, de que trata o *caput* deste artigo, deverá ser resguardado:

I - a proporção entre horas de atividades de interação com os alunos e de atividades complementares ao exercício da docência;

II - o direito aos recessos escolares compreendidos entre o início e término do período de exercício na jornada em regime suplementar.

§ 2º A jornada em regime suplementar não se constitui em horas extras e por ser de cunho eventual e transitório, extingue-se automaticamente pelo decurso de seu prazo de exercício, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito de conversão em cargo efetivo.

**Art. 60.** Os critérios para a designação dos profissionais do magistério, para o exercício da docência em jornada de regime suplementar, serão objeto de regulamentação específica.

**Art. 61.** A interrupção da jornada em regime suplementar ocorrerá:

I - a pedido do interessado;

II - quando cessada a razão determinante da jornada em regime suplementar;

III - a critério da Secretaria Municipal de Educação, por ato motivado;

IV - outros critérios estabelecidos no regulamento de que trata o art. 60.

**Art. 62.** A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá por meio de “Termo de Aceitação e de Compromisso”, o início e término do período de trabalho do profissional do magistério para o exercício da jornada em regime suplementar, bem como sua prorrogação quando for o caso.

## **CAPÍTULO VIII DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

### Seção I

#### Do Vencimento

**Art. 63.** Considera-se vencimento inicial da Carreira o fixado na Classe 1 (um) do Nível A, na tabela de vencimentos, o qual deve ter como base o piso nacional previsto em Lei.

**Art. 64.** Considera-se vencimento inicial do Nível, o fixado para a Classe 1 (um) de cada Nível de habilitação ou titulação, na tabela de vencimentos.

**Art. 65.** Considera-se vencimento básico do profissional do magistério o fixado para o Nível e Classe em que se encontra na tabela de vencimentos.

**Art. 66.** Os reajustes dos vencimentos dos profissionais do magistério e data de sua aplicação, obedecerão às disposições da legislação federal e no que dispuser a legislação municipal.

### Seção II

#### Da Remuneração

**Art. 67.** A remuneração dos profissionais do magistério corresponde ao vencimento relativo à Classe e ao Nível de habilitação ou titulação em que se encontre acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

### Seção III

#### Da Remuneração pela Jornada em Regime Suplementar

**Art. 68.** A jornada em regime suplementar será remunerada conforme o número de horas no exercício da função no respectivo regime e será baseada no vencimento inicial do Nível.

**Parágrafo único.** A remuneração para a jornada em regime suplementar integrará proporcionalmente o cálculo para efeitos de concessão do 13º (décimo terceiro) salário e 1/3 (um terço) de férias, da seguinte forma:

I - a contagem para os fins de concessão do 13º (décimo terceiro) salário corresponderá a 1/12 (um doze) avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente contado em fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho dentro do mês, como mês integral para o efeito do pagamento de cada avo;

II - a contagem para os fins de adicional de 1/3 (um terço) de férias na proporção de 1/12 (um doze) avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

#### Seção IV Das Vantagens

**Art. 69.** Além do vencimento do cargo, os profissionais do magistério poderão receber as seguintes vantagens:

I - gratificações;

II - adicional por tempo de serviço.

**Art. 70.** Os profissionais do magistério, integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, quando não conflitantes com as disposições estabelecidas nesta Lei.

#### Subseção I Das Gratificações

**Art. 71.** Os profissionais do magistério farão jus às seguintes gratificações:

I - pelo exercício da função de direção nas instituições educacionais;

II - pelo exercício da função de coordenação pedagógica;

III - pelo exercício da função de assessoria pedagógica e educacional.

**Art. 72.** As gratificações pelo exercício das funções de suporte pedagógico serão:

I - para o exercício das funções de direção, proporcionais ao número de alunos matriculados, classificadas em:

a) Porte I: até 100 (cem) alunos;

b) Porte II: de 101 (cento e um) a 250 (duzentos e cinquenta) alunos;

c) Porte III: acima de 250 (duzentos e cinquenta) alunos.

II - para o exercício das funções de direção, coordenação pedagógica e assessoria pedagógica e educacional:

a) proporcionais à jornada de trabalho do profissional no exercício da respectiva função;

b) proporcionais à carga horária ou cargos de provimento efetivo, à disposição da respectiva função.

§ 1º As gratificações, observando-se as disposições deste artigo, encontram-se nos Anexos VI, VII e VIII.

§ 2º As instituições educacionais com oferta da educação em tempo integral, terão para efeito exclusivo da definição do Porte, contado em dobro o número de alunos matriculados em regime de tempo integral.

§ 3º A classificação de Porte de que trata o inciso I deste artigo, será estabelecida, observando-se o número de alunos matriculados até 31 de maio de cada ano.

**Art. 73.** Os profissionais do magistério, detentores de cargos com jornadas de 20 (vinte) ou 30 (trinta) horas semanais, investidos das funções de direção de instituição educacional, com funcionamento em 2 (dois) ou mais turnos diários, deverão, obrigatoriamente, cumprir jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Subseção II  
Do Adicional por Tempo de Serviço

**Art. 74.** O adicional por tempo de serviço dos profissionais do magistério será o estabelecido no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Capitão Leônidas Marques.

**CAPÍTULO IX  
DAS FÉRIAS**

**Art. 75.** O período de férias anuais dos profissionais do magistério, em efetivo exercício no cargo, será de 30 (trinta) dias consecutivos, segundo o calendário escolar.

§ 1º Os profissionais do magistério terão direito, além das férias previstas neste artigo, a um recesso remunerado de 15 (quinze) dias a serem usufruídos, preferencialmente, nos períodos de recessos escolares, de acordo com o calendário escolar, de forma a atender as necessidades didáticas e administrativas da instituição educacional e as normas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Nas férias anuais remuneradas, os profissionais do magistério terão direito a 1/3 (um terço) a mais do que sua remuneração mensal, de acordo com o período fixado no *caput*.

**Art. 76.** Fica garantido o direito ao gozo do período de férias, definido no calendário escolar, que coincidir total ou parcialmente com o período de licença maternidade.

**CAPÍTULO X  
DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO**

Seção I  
Da Lotação

**Art. 77.** Os profissionais do magistério terão sua lotação na Secretaria Municipal de Educação e exercício nas instituições educacionais.

**Art. 78.** Compete ao Dirigente Municipal de Educação estabelecer os critérios para a fixação do local de exercício dos profissionais de que trata este artigo, observando-se os interesses do ensino, a racionalidade administrativa e os princípios de justiça e equidade.

## Seção II

### Da Cedência

**Art. 79.** Cedência é o ato pelo qual o profissional do magistério é posto à disposição de entidade, entes federados ou órgão não integrante da rede municipal de ensino, por meio de termo de cooperação técnica ou convênio específico.

§ 1º A cedência será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano, renovável anualmente segundo o interesse e a conveniência da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Em casos excepcionais, a cedência poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

I - quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial;

II - quando o profissional for cedido para desenvolver atividades em programas ou projetos específicos na área da educação, voltados ao desenvolvimento da educação infantil e/ou do ensino fundamental, em órgãos públicos ou instituições privadas sem fins lucrativos;

III - quando a entidade, ente federado ou órgão solicitante, compensar a rede municipal de ensino:

a) com profissional habilitado para o exercício de funções de magistério, caracterizado como permuta; ou

b) com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

IV - quando o profissional do magistério for cedido para o desempenho de mandato classista, sem prejuízo de vencimentos e direitos.

§ 3º A cedência de que trata o inciso IV deste artigo, terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada em caso de reeleição.

§ 4º A cedência para exercício de atividades estranhas ao magistério ou não estabelecidas nesta Lei, interrompe o interstício para a promoção horizontal.

## Seção III

### Da Readaptação

**Art. 80.** O profissional do magistério que tenha sofrido limitação em sua capacidade física e/ou mental, comprovada por perícia médica, será readaptado, passando a exercer atribuições compatíveis com a sua limitação, após avaliação pelos órgãos competentes da Administração Pública Municipal.

**Art. 81.** O profissional do magistério na condição de readaptado deverá submeter-se anualmente à perícia médica, visando avaliar sua capacidade de retorno às funções do cargo para qual foi concursado.

**Art. 82.** O profissional do magistério, na condição de readaptado, desempenhará atribuições e responsabilidades compatíveis com as suas limitações e com seu cargo, preferencialmente, em atividades educacionais na instituição educacional onde se encontrava em exercício antes da readaptação.

**Art. 83.** O profissional do magistério que exercer na condição de readaptado, na rede municipal de ensino, atividades relacionadas às atribuições estabelecidas nos Anexos II e III desta Lei, terá direito à progressão funcional na Carreira, seja por meio de avanço vertical ou horizontal.

**Art. 84.** A readaptação do profissional do magistério não poderá acarretar aumento ou redução da carga horária de trabalho e do seu vencimento.

#### Seção IV Da Remoção

**Art. 85.** Processo de remoção é a movimentação dos profissionais do magistério de uma para outra instituição educacional na rede municipal de ensino, sem que se modifique sua situação funcional.

**Art. 86.** O processo de remoção pode ser feito:

I - de ofício;

II - a pedido;

III - por permuta.

§ 1º Entende-se por remoção de ofício aquela destinada a atender as necessidades do serviço público, inclusive nos casos de reorganização da estrutura interna da Secretaria Municipal de Educação e/ou da rede municipal de ensino.

§ 2º Entende-se por remoção a pedido, aquela destinada a atender os interesses dos profissionais do magistério e será realizada com vista ao preenchimento de vagas existentes nas instituições educacionais.

§ 3º Entende-se por remoção por permuta, aquela que visa atender prioritariamente interesses dos profissionais do magistério e realizar-se-á no início do período letivo, por ato do Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 87.** Nos casos de remoção a pedido, a Secretaria Municipal de Educação instituirá a convocação de candidatos classificados de acordo com os critérios estabelecidos no art. 92.

**Art. 88.** A remoção por permuta deverá ser precedida de requerimento de ambos os interessados, dirigido ao Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 89.** A decisão sobre a concessão de remoção a pedido ou por permuta de uma instituição educacional para outra ou para órgão da educação municipal, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação municipal, observando o princípio da equidade.

**Art. 90.** O processo de remoção acontecerá anualmente entre os profissionais interessados em mudar sua sede de exercício.

§ 1º Os pedidos de remoção serão feitos na segunda quinzena do mês de novembro.

§ 2º A remoção somente poderá ser feita para instituição educacional com existência de vagas.

§ 3º A remoção por permuta independe de existência de vagas no local de exercício do profissional do magistério.

§ 4º A remoção por permuta ensejará nova fixação do exercício do profissional do magistério e só poderá ocorrer por uma única vez.

§ 5º O pedido de remoção dos profissionais do magistério dar-se-á para cada jornada de trabalho do respectivo cargo.

**Art. 91.** O processo de remoção deverá sempre preceder o de exercício de novos profissionais ingressantes nos cargos de provimento efetivo na carreira do magistério.

**Art. 92.** A concessão de remoção dar-se-á observando-se os seguintes critérios em ordem decrescente:

I - maior tempo de efetivo exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

II - maior habilitação ou titulação.

**Parágrafo único.** Persistindo o empate, adotar-se-á o critério de sorteio para desempate na presença dos interessados.

**Art. 93.** Quando, pela redução do número de turmas ou de alunos de uma instituição educacional ou por necessidade do serviço público, houver remoção de ofício de profissionais do magistério para outra instituição educacional, deverão ser observados os seguintes critérios em ordem decrescente:

I - o que contar com menor tempo de efetivo exercício na instituição educacional, independentemente de interrupções;

II - o que contar com menor tempo de efetivo exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

III - o que possuir a menor habilitação ou titulação.

§ 1º Persistindo o empate, adotar-se-á o critério de sorteio para desempate na presença dos interessados.

§ 2º Os profissionais do magistério removidos, em virtude do que dispõe o *caput* deste artigo, terão direito de retorno, quando houver vaga na instituição educacional de origem, observando-se para o seu retorno, a ordem inversa da classificação estabelecida para a remoção de ofício.

§ 3º A vaga de que trata o parágrafo anterior só poderá ser ocupada por outro profissional do magistério, quando não houver, por parte do profissional removido, interesse de retorno à instituição de origem, firmado por meio de termo de desistência.

§ 4º Antes da aplicação do estabelecido neste artigo, deverá ser verificado a existência de profissionais interessados na referida remoção.

§ 5º Se houver mais de um profissional na condição estabelecida no parágrafo anterior, a concessão da remoção deverá obedecer aos critérios definidos no art. 92.

**Art. 94.** O processo de remoção poderá ser objeto de regulamentação complementar.

**Art. 95.** Compete ao Dirigente da Educação Municipal publicar o resultado dos pedidos de remoção.

## **CAPÍTULO XI DA DISTRIBUIÇÃO DE AULAS E/OU TURMAS**

**Art. 96.** A distribuição de aulas e/ou turmas aos profissionais do magistério objetiva:

I - o exercício dos profissionais do magistério nas instituições educacionais;

II - a fixação da forma de cumprimento da jornada de trabalho;

III - a definição do trabalho e período correspondente.

**Parágrafo único.** A distribuição a que se refere o *caput* será realizada anualmente, de acordo com a etapa, modalidade de ensino, campo do conhecimento ou componente curricular e será objeto de regulamentação específica.

## **CAPÍTULO XII** **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

### Seção I

#### Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

**Art. 97.** É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de:

I - orientar a sua implantação e operacionalização;

II - acompanhar, avaliar e propor medidas necessárias à sua execução;

III - elaborar suas normas reguladoras;

IV - participar do processo de enquadramento dos profissionais do magistério, conforme disposições estabelecidas neste Plano de Carreira.

**Art. 98.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira será presidida pelo Dirigente da Educação Municipal e integrada por:

I - 1 (um) representante do Conselho Municipal de Educação;

II - 1 (um) representante do Conselho do FUNDEB;

III - 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração;

IV - 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Finanças;

V - 1 (um) representante do Setor Jurídico;

VI - 1 (um) representante do Setor de Recursos Humanos;

VII - 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação;

VIII - 1 (um) representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;

IX - 8 (oito) representantes do magistério público municipal, escolhidos por seus pares.

**Art. 99.** A alternância dos membros representantes do Magistério Público Municipal na Comissão de Gestão do Plano de Carreira, verificar-se-á a cada 2 (dois) anos de participação.

§ 1º Os representantes estabelecidos nos incisos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII do art. 98, permanecem como membros da Comissão enquanto integrantes das categorias ou órgãos representados.

§ 2º Os membros correspondentes ao inciso IX do art. 98 terão mandato de 2 (dois) anos com direito à recondução.

**Art. 100.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira reunir-se-á ordinariamente em época a ser definida em regimento próprio e extraordinariamente por convocação do Chefe do Poder Executivo Municipal ou pelo Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 101.** As regulamentações previstas nesta Lei só poderão sofrer alterações com a aprovação da maioria absoluta dos membros da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

### Seção II

#### Do Enquadramento no Plano de Carreira

**Art. 102.** O enquadramento neste Plano de Carreira, dos profissionais do magistério detentores de cargo de Professor, dar-se-á:

I - nas tabelas de vencimentos, Anexo IV;

II - no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação devidamente comprovada;

III - na Classe correspondente ao tempo de provimento efetivo em funções de magistério na rede municipal de ensino do município de Capitão Leônidas Marques, à razão de 3 (três) anos para a primeira Classe e 2 (dois) anos para cada uma das Classes seguintes.

§ 1º Se o novo vencimento básico do profissional do magistério de que trata este artigo, decorrente do provimento neste Plano de Carreira, for inferior ao vencimento até então percebido, ser-lhe-á assegurado o enquadramento no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação e na Classe cujo valor seja igual ou imediatamente superior.

§ 2º Fica assegurado, ao profissional de que trata este artigo, contratado antes de 5 de outubro de 1988 sem concurso público, a contagem do tempo de efetivo exercício ininterrupto em funções de magistério, a partir da contratação.

**Art. 103.** O enquadramento neste Plano de Carreira, dos profissionais do magistério detentores de cargo de Professor de Educação Infantil, dar-se-á:

I - nas tabelas de vencimentos, Anexo V;

II - no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação devidamente comprovada;

III - na Classe 1 para os profissionais em estágio probatório;

IV - na Classe 2 para os profissionais estáveis.

**Parágrafo único.** Se o novo vencimento básico do profissional do magistério de que trata este artigo, decorrente do provimento neste Plano de Carreira, for inferior ao vencimento até então percebido, ser-lhe-á assegurado o enquadramento no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação e na Classe cujo valor seja igual ou imediatamente superior.

**Art. 104.** Os profissionais do magistério que se encontrarem, à época de implantação do presente Plano de Carreira, em licença sem vencimentos para tratar de assuntos particulares, serão enquadrados conjuntamente com os profissionais que estão em efetivo exercício.

**Art. 105.** O profissional do magistério estável que ocupar cargo em comissão junto à rede municipal de ensino com atividades voltadas à educação terá direito, na ocasião da reassunção, de forma automática, aos avanços estabelecidos para o período em que esteve no referido cargo.

**Art. 106.** Os profissionais do magistério em efetivo exercício na data da publicação desta Lei, serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, num prazo máximo de 60 (sessenta) dias, observados, entre outros, os direitos adquiridos, as exigências de habilitação ou titulação profissional e critérios de enquadramento estabelecidos nesta Lei.

### Seção III

#### Das Disposições Finais

**Art. 107.** As normas previstas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos profissionais do magistério, as normas constantes no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Capitão Leônidas Marques, naquilo que não conflitar.

**Art. 108.** O profissional do magistério que estiver exercendo mandato classista deverá, ao final deste, ser reintegrado na instituição educacional de origem ou onde houver vaga, a critério do mesmo, e não poderá ser removido até 1 (um) ano após o término do mandato, salvo em caso de remoção a pedido ou por permuta.

**Art. 109.** O profissional do magistério, quando designado para exercer funções de suporte pedagógico na Secretaria Municipal de Educação, terá direito de retorno à sua instituição educacional de origem ou outra onde houver vaga, a seu critério, após cessado o motivo que originou a designação.

**Art. 110.** O profissional do magistério estável, detentor de cargo de Professor, com formação em nível médio na modalidade normal, enquadrado no Nível A, que na data da publicação da presente Lei estiver regularmente matriculado em curso de licenciatura, de graduação plena, terá direito, quando da apresentação do documento comprobatório da nova habilitação, ao enquadramento:

I - no Nível B da tabela de vencimentos, Anexo IV;

II - na Classe cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao valor do seu vencimento básico, acrescido de 31,84% (trinta e um vírgula oitenta e quatro por cento) se possuir a formação de acordo com o que estabelece o inciso II do art. 10.

**Parágrafo único.** O profissional de que trata este artigo, deverá apresentar à Secretaria Municipal de Educação, em até 30 (trinta) dias da aprovação desta Lei, documento comprobatório de matrícula.

**Art. 111.** As tabelas de vencimentos dos profissionais do magistério, compostas por Níveis, aos quais estão associados critérios de habilitação ou titulação, conforme previsto nesta Lei, terão os valores definidos da seguinte forma:

I - o valor do vencimento do Nível B, corresponde ao valor do vencimento do Nível A, acrescido de 20% (vinte por cento);

II - o valor do vencimento do Nível C, corresponde ao valor do vencimento do Nível B, acrescido de 5% (cinco por cento);

III - o valor do vencimento do Nível D, corresponde ao valor do vencimento do Nível C, acrescido de 10% (dez por cento).

**Art. 112.** Os profissionais do magistério terão garantido o direito aos avanços decorrentes das disposições estabelecidas no parágrafo 2º, inciso I do art. 10, da Lei Municipal nº 1.091, de 20 de dezembro de 2005 ou no parágrafo 1º do art. 15, da Lei Municipal nº 1.783, de 23 de março de 2012, que vencerem após a aprovação da presente Lei, até 31 de dezembro de 2018.

**Parágrafo único.** Após 31 de dezembro de 2018 os avanços seguem o que estabelece a presente Lei.

**Art. 113.** As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do Magistério Público Municipal nela não incluídos.

**Art. 114.** O Poder Executivo poderá conceder aos profissionais do magistério, prêmios, diplomas de Mérito Educacional ou auxílio financeiro, quando do desenvolvimento de trabalhos, projetos pedagógicos ou qualquer outra atividade educacional considerada de real valor para a elevação da qualidade do ensino.

**Parágrafo único.** A aplicação do disposto neste artigo deverá, obrigatoriamente, ocorrer por meio de regulamentação específica da Secretaria Municipal de Educação para cada trabalho ou projeto a ser realizado.

**Art. 115.** As gratificações pelo exercício das funções de suporte pedagógico são fixadas, na forma dos Anexos VI, VII e VIII, observada as disposições do art. 72, não se aplicando sobre os valores da tabela de vencimentos dos profissionais do magistério quaisquer percentuais.

**Art. 116.** As gratificações estabelecidas no art. 71 serão reajustadas na mesma data e índice dos reajustes dos vencimentos dos profissionais do magistério, mediante alteração dos valores constantes nos Anexos VI, VII e VIII.

**Art. 117.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

**Art. 118.** Fica criado o cargo de Professor de Educação Infantil com as respectivas vagas e definidas as vagas para o cargo de Professor, conforme estabelecido no Anexo I desta Lei.

**Art. 119.** O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da publicação desta Lei.

**Art. 120.** Integram a presente Lei os Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII.

**Art. 121.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 122.** O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei, revogando-se a Lei Municipal nº 1.091, de 20 de dezembro de 2005; a Lei Municipal nº 1.783, de 23 de março de 2012; o § 2º do art. 74 e o art. 161, ambos da Lei Municipal nº 1.784, de 23 de março de 2012.

**Capitão Leônidas Marques, 11 de outubro de 2018**

CLAUDIOMIRO QUADRI  
Prefeito Municipal

**PROJETO DE LEI Nº 77/2018**

**11 de outubro de 2018**

**SUMULA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Capitão Leônidas Marques - Pr.

ANEXO I

GRUPO OCUPACIONAL – MAGISTÉRIO

QUADRO PERMANENTE

NOMENCLATURA / CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	NÚMERO DE VAGAS
PROFESSOR	20 horas	200
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL	30 horas	45

**PROJETO DE LEI N° 77/2018**

**11 de outubro de 2018**

**SUMULA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Capitão Leônidas Marques - Pr.

ANEXO II

DENOMINAÇÃO DO CARGO

Professor

FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos

ATRIBUIÇÕES

Compete ao Professor, no exercício de suas funções:

**1. Docência na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:**

- Ministras aulas de forma a cumprir com o programa de conteúdos das disciplinas ou anos sob sua responsabilidade.
- Participar da elaboração e/ou realimentação do projeto político-pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.
- Participar da elaboração, execução e avaliação do planejamento de ensino, em consonância com o projeto político-pedagógico da instituição educacional e com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.
- Participar na elaboração dos planos de recuperação de estudos/contéúdos a serem trabalhados com os alunos.
- Informar à equipe pedagógica os problemas que interferem no trabalho de sala de aula.
- Planejar, executar e avaliar atividades pedagógicas que visem cumprir os objetivos do processo de ensino e aprendizagem.
- Participar de reuniões e eventos da instituição educacional.
- Propor, executar e avaliar alternativas que visem a melhoria do processo educativo.
- Acompanhar e avaliar o rendimento do aluno, proporcionando meios para seu melhor desenvolvimento.

- Acompanhar e subsidiar o trabalho pedagógico visando o avanço do aluno no processo de ensino e aprendizagem, de forma que ele se aproprie dos conteúdos do ano/série em que se encontra.
- Recuperar o aluno com defasagem de conteúdos que esteja sob sua responsabilidade, dando atendimento individualizado.
- Buscar o aprimoramento de seu desempenho profissional, através da participação em grupos de estudos, cursos e eventos educacionais.
- Proceder todos os registros das atividades pedagógicas, tais como: registro de frequência de alunos, registros de conteúdos desenvolvidos, planejamento escolar e relatório das atividades desenvolvidas em sala de aula.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para o melhor atendimento do educando.
- Manter os pais informados sobre a frequência e o rendimento escolar dos filhos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica.
- Organizar o plano de aula, garantindo maior direcionamento ao seu trabalho.
- Participar das atividades do colegiado da instituição educacional.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da instituição educacional quanto às obrigações do cargo e as normas do regimento interno da mesma.
- Zelar pela integridade física e moral do educando sob sua responsabilidade.
- Realizar atividades extraclasse em bibliotecas, laboratórios e outros.
- Participar do processo de inclusão do aluno com necessidades especiais no ensino regular.
- Preparar o aluno para o exercício da cidadania.
- Participar da elaboração e aplicação do regimento da instituição educacional.
- Orientar o aluno quanto à conservação da instituição educacional e dos seus equipamentos.
- Zelar pelo cumprimento da legislação educacional.
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio da instituição educacional.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

## **2. Direção de instituição educacional:**

- Conduzir a construção e realimentação do projeto político-pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino, fazendo as articulações necessárias para a participação democrática de todos os segmentos da comunidade escolar, garantindo sua efetivação.
- Dirigir o Conselho Escolar.
- Cumprir com as determinações do Conselho Escolar.
- Participar das atividades dos colegiados da instituição educacional.
- Administrar a instituição educacional nos aspectos administrativos e pedagógicos.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, criando condições propícias para melhor atendimento ao educando.

- Manter o controle da documentação e registros rotineiros das atividades da instituição educacional.
- Manter arquivo de todos os atos oficiais e legislação de interesse para a instituição educacional, dando ciência aos interessados.
- Elaborar, juntamente com o Conselho Escolar e Associação de Pais, Mestres e Funcionários (APMF), o planejamento anual.
- Fornecer informações aos pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento escolar dos alunos.
- Analisar e avaliar constantemente e coletivamente a proposta da instituição educacional, detectando as dificuldades e propondo encaminhamentos para a resolução dos problemas.
- Oportunizar aos pais o conhecimento da proposta pedagógica da instituição educacional.
- Participar efetivamente dos cursos, reuniões administrativas e pedagógicas, seminários, grupos de estudo organizados pela Secretaria Municipal de Educação.
- Conduzir, em conjunto com a coordenação pedagógica, o Conselho de Classe, grupos de estudo, reuniões pedagógicas.
- Comunicar a Secretaria Municipal de Educação as irregularidades verificadas na instituição educacional, aplicando as medidas cabíveis à sua competência.
- Acompanhar e orientar o trabalho de todos os profissionais da instituição educacional.
- Participar das discussões pedagógicas com a equipe de suporte pedagógico e os docentes visando o desenvolvimento do processo educativo – efetivação do projeto político-pedagógico.
- Solicitar orientações a Secretaria Municipal de Educação sempre que houver necessidade.
- Aplicar, por escrito, a pena de advertência aos docentes e funcionários da instituição educacional, quando necessário, comunicando imediatamente a Secretaria Municipal de Educação.
- Acompanhar a frequência dos alunos e verificar as causas das ausências prolongadas, tomando as providências cabíveis.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

### **3. Coordenação pedagógica nas instituições educacionais:**

- Coordenar o processo de elaboração e/ou realimentação do projeto político-pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.
- Planejar, coordenar, orientar e avaliar o projeto político-pedagógico em conjunto com o corpo docente da instituição educacional.
- Coordenar os conselhos de classe, bem como os grupos de estudos desenvolvidos na instituição educacional.
- Assessorar, com subsídios pedagógicos, o docente na realização da recuperação dos alunos com defasagem de conteúdo.

- Orientar o corpo docente e técnico no desenvolvimento do projeto político-pedagógico (elaboração, efetivação e avaliação).
- Participar e envolver todos os setores da instituição educacional, na avaliação do processo de ensino e aprendizagem.
- Desenvolver estudos e pesquisas para dar suporte técnico e pedagógico aos profissionais da educação que fazem parte da instituição educacional.
- Acompanhar e encaminhar os alunos com dificuldades na aprendizagem à equipe psicopedagógica da Secretaria Municipal de Educação para a realização da avaliação psicoeducacional.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do colegiado da instituição educacional.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com as obrigações da sua função e as normas do regimento interno da instituição educacional.
- Fazer o levantamento dos aspectos sócio-econômico-cultural da comunidade escolar.
- Acompanhar o processo de avaliação da aprendizagem nas diversas áreas do conhecimento.
- Assessorar o processo de seleção de livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino.
- Participar de reuniões e cursos convocados pela Secretaria Municipal de Educação e direção da instituição educacional.
- Assessorar o corpo docente e técnico com subsídios pedagógicos.
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio da instituição educacional.
- Manter intercâmbio com outras instituições de ensino.
- Divulgar experiências e materiais relativos à educação.
- Promover e coordenar reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativa e pedagógica da instituição educacional.
- Zelar pelo cumprimento da legislação educacional.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

#### **4. Assessoria pedagógica e educacional no âmbito de toda a rede pública municipal de ensino:**

- Contribuir com o planejamento, elaboração e orientação das diretrizes pedagógicas da educação municipal de acordo com as políticas da Secretaria Municipal de Educação e com as necessidades diagnosticadas nos planos escolares, nas reuniões pedagógicas e planos de ação de cada instituição educacional.
- Participar da elaboração do projeto político-pedagógico da rede municipal de ensino, orientando e acompanhando o mesmo em todos os níveis, assegurando a articulação deste com as instituições educacionais e com os demais programas da rede municipal de ensino.

- Atuar em consonância com as normas e regulamentos da Secretaria Municipal de Educação e demais órgãos que a compõem.
- Assessorar as decisões técnicas das diretorias e demais órgãos da Secretaria Municipal de Educação.
- Articular ações conjuntas entre os vários órgãos da Secretaria Municipal de Educação, bem como entre os setores públicos e privados visando o aprimoramento da qualidade do ensino, o desenvolvimento dos alunos e a formação em serviço dos profissionais da educação.
- Atender às solicitações da Secretaria Municipal de Educação, participando de eventos e encontros, explicitando o trabalho ou projetos realizados.
- Colaborar com a elaboração e atualização da proposta pedagógica global da rede municipal de ensino, o currículo, os planos de ensino, os diferentes instrumentos do processo de avaliação e outros instrumentos necessários à qualidade do ensino.
- Participar da elaboração do regimento escolar e do calendário escolar anual.
- Propor e acompanhar a supervisão das atividades de pesquisa, a aplicação de métodos, técnicas e procedimentos didáticos na educação municipal, responsabilizando-se pela atualização, exatidão e sistematização dos dados necessários ao planejamento da rede municipal de ensino.
- Diagnosticar as necessidades da rede municipal de ensino, propondo ações e ministrando ou coordenando cursos de capacitação.
- Assessorar tecnicamente diretores, coordenadores e professores, oferecendo subsídios para o aprimoramento de sua prática, atuando em conjunto, visando o desenvolvimento integral dos alunos.
- Desenvolver uma atuação integrada com diretores, coordenadores e professores para definir metas e ações dos planos escolares em conformidade com a realidade e necessidade de cada instituição educacional e em consonância com a proposta pedagógica global.
- Articular a integração de cada equipe escolar à rede de escolas municipais e ao própria Secretaria Municipal de Educação.
- Sugerir às instituições educacionais atividades ou projetos de enriquecimento curricular que venham a colaborar com a formação dos alunos.
- Criar condições, estimular experiências e orientar os procedimentos de acompanhamento de desenvolvimento dos alunos da rede municipal de ensino.
- Analisar relatórios dos coordenadores e docentes, acompanhando o desempenho face às diretrizes e metas estabelecidas e sugerir novas estratégias e linhas de ação, especialmente em relação aos alunos que apresentam necessidades educacionais especiais.
- Mediar conflitos que possam surgir no âmbito ou entre as instituições educacionais, no intuito de garantir a qualidade do trabalho, principalmente em seus aspectos pedagógicos.
- Buscar o aprimoramento constante através de leituras, estudos, cursos, congressos e outros meios que possam aprofundar conhecimentos para o exercício do trabalho.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

**PROJETO DE LEI Nº 77/2018**

**11 de outubro de 2018**

**SUMULA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Capitão Leônidas Marques - Pr.

ANEXO III

DENOMINAÇÃO DO CARGO

Professor de Educação Infantil

FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos

ATRIBUIÇÕES

Compete ao Professor de Educação Infantil, no exercício de suas funções:

- 1) Atividades específicas na Educação Infantil, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:
  - Atuar em atividades de educação infantil, atendendo, no que lhe compete, a criança de 0 (zero) a 5 (cinco) anos.
  - Participar na elaboração da proposta pedagógica da instituição educacional.
  - Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da instituição educacional.
  - Zelar pela aprendizagem dos alunos.
  - Ministras os dias letivos e horas-aula estabelecidas.
  - Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.
  - Executar atividades baseadas no conhecimento científico acerca do desenvolvimento integral da criança, consignadas no projeto político-pedagógico.
  - Organizar tempos e espaços que privilegiem o brincar como forma de expressão, pensamento e interação.
  - Desenvolver atividades objetivando o cuidar e o educar como eixo norteador do desenvolvimento infantil.

- Assegurar que a criança matriculada na educação infantil tenha suas necessidades básicas de higiene, alimentação e repouso atendidas de forma adequada.
- Propiciar situações em que a criança possa construir sua autonomia.
- Implementar atividades que valorizem a diversidade sociocultural da comunidade atendida e ampliar o acesso aos bens socioculturais e artísticos disponíveis.
- Executar suas atividades pautando-se no respeito à dignidade, aos direitos e às especificidades da criança de até 5 (cinco) anos, em suas diferenças individuais, sociais, econômicas, culturais, étnicas, religiosas, sem discriminação alguma.
- Colaborar e participar de atividades que envolvam a comunidade.
- Colaborar no envolvimento dos pais ou de quem os substitua no processo de desenvolvimento infantil.
- Interagir com demais profissionais da instituição educacional na qual atua, para construção coletiva do projeto político-pedagógico.
- Refletir e avaliar sua prática profissional, buscando aperfeiçoá-la.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

2) Atividades de Suporte Pedagógico direto à docência na Educação Infantil, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:

- Coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da instituição educacional.
- Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da instituição educacional, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos.
- Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada profissional.
- Promover a articulação com as famílias e a comunidade criando processos de integração da sociedade com a instituição educacional.
- Informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento das crianças, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da instituição educacional.
- Coordenar, no âmbito da instituição educacional, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional.
- Acompanhar o processo de desenvolvimento das crianças, em colaboração com os docentes e as famílias.
- Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento da rede de ensino ou da instituição educacional.
- Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da rede de ensino e da instituição educacional em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.

- Acompanhar e supervisionar o funcionamento das instituições educacionais, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.



# Município de Capitão Leônidas Marques

Estado do Paraná

CNPJ 76.208.834/0001-59

Fone: 3286-8400 - Fax: 3286-8440 - E-mail: pmcalema@certto.com.br

CEP: 85790-000 - Av. Tancredo Neves, 502 - Capitão Leônidas Marques - PR

## PROJETO DE LEI Nº 77/2018

11 de outubro de 2018

**SUMULA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Capitão Leônidas Marques - Pr.

### ANEXO IV

#### TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO: PROFESSOR

JORNADA: 20 HORAS SEMANAIS

#### QUADRO PERMANENTE

		CLASSES																	
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
A	1.227,68	1.264,51	1.302,45	1.341,52	1.381,76	1.423,22	1.465,91	1.509,89	1.555,19	1.601,84	1.649,90	1.699,40	1.750,38	1.802,89	1.856,98	1.912,69	1.970,07	2.029,17	
B	1.473,22	1.517,41	1.562,93	1.609,82	1.658,12	1.707,86	1.759,10	1.811,87	1.866,23	1.922,21	1.979,88	2.039,28	2.100,45	2.163,47	2.228,37	2.295,22	2.364,08	2.435,00	
C	1.546,88	1.593,28	1.641,08	1.690,31	1.741,02	1.793,25	1.847,05	1.902,46	1.959,54	2.018,32	2.078,87	2.141,24	2.205,48	2.271,64	2.339,79	2.409,98	2.482,28	2.556,75	
D	1.593,06	1.640,85	1.690,08	1.740,78	1.793,00	1.846,79	1.902,20	1.959,26	2.018,04	2.078,58	2.140,94	2.205,17	2.271,32	2.339,46	2.409,65	2.481,94	2.556,39	2.633,09	



# Município de Capitão Leônidas Marques

Estado do Paraná

CNPJ 76.208.834/0001-59

Fone: 3286-8400 - Fax: 3286-8440 - E-mail: pmcalema@certto.com.br

CEP: 85790-000 - Av. Tancredo Neves, 502 - Capitão Leônidas Marques - PR

## ANEXO V

### TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

JORNADA: 30 HORAS SEMANAIS

### QUADRO PERMANENTE

CLASSES																		
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A	1.841,52	1.896,77	1.953,67	2.012,28	2.072,65	2.134,83	2.198,87	2.264,84	2.332,78	2.402,77	2.474,85	2.549,09	2.625,57	2.704,33	2.785,46	2.869,03	2.955,10	3.043,75
B	2.209,82	2.276,12	2.344,40	2.414,73	2.487,18	2.561,79	2.638,65	2.717,80	2.799,34	2.883,32	2.969,82	3.058,91	3.150,68	3.245,20	3.342,56	3.442,83	3.546,12	3.652,50
C	2.320,32	2.389,92	2.461,62	2.535,47	2.611,54	2.689,88	2.770,58	2.853,70	2.939,31	3.027,49	3.118,31	3.211,86	3.308,21	3.407,46	3.509,68	3.614,98	3.723,42	3.835,13
D	2.552,35	2.628,92	2.707,78	2.789,02	2.872,69	2.958,87	3.047,64	3.139,06	3.233,24	3.330,23	3.430,14	3.533,04	3.639,04	3.748,21	3.860,65	3.976,47	4.095,77	4.218,64

**PROJETO DE LEI N° 77/2018**

**11 de outubro de 2018**

**SUMULA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Capitão Leônidas Marques - Pr.

ANEXO VI

GRATIFICAÇÕES - FUNÇÃO DE DIREÇÃO DE INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS

Jornada de trabalho na Função	Número de cargos à disposição da Função	Porte das instituições educacionais	Valor da Gratificação
20 horas semanais	1 de 20 horas	Porte I	325,00
		Porte II	442,00
		Porte III	650,00
30 horas semanais	1 de 30 horas	Porte I	487,00
		Porte II	663,00
		Porte III	975,00
40 horas semanais	2 de 20 horas	Porte I	650,00
		Porte II	884,00
		Porte III	1.300,00
	1 de 30 horas	Porte I	1.387,50
		Porte II	1.621,50
		Porte III	2.037,50
	1 de 20 horas	Porte I	2.125,00
		Porte II	2.359,00
		Porte III	2.775,00

**PROJETO DE LEI Nº 77/2018**

**11 de outubro de 2018**

**SUMULA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Capitão Leônidas Marques - Pr.

**ANEXO VII**

**GRATIFICAÇÕES - FUNÇÃO DE COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA DE INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS**

<b>Jornada de trabalho na Função</b>	<b>Número de cargos à disposição da Função</b>	<b>Valor da Gratificação</b>
20 horas semanais	1 de 20 horas	295,00
30 horas semanais	1 de 30 horas	442,50
40 horas semanais	2 de 20 horas	590,00
	1 de 30 horas	1.327,50
	1 de 20 horas	2.065,00

**PROJETO DE LEI N° 77/2018**

**11 de outubro de 2018**

**SUMULA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Capitão Leônidas Marques - Pr.

**ANEXO VIII**

**GRATIFICAÇÕES - FUNÇÃO DE ASSESSORIA PEDAGÓGICA E EDUCACIONAL**

<b>Jornada de trabalho na Função</b>	<b>Número de cargos à disposição da Função</b>	<b>Valor da Gratificação</b>
20 horas semanais	1 de 20 horas	663,00
40 horas semanais	2 de 20 horas	1.326,00
	1 de 30 horas	2.063,50
	1 de 20 horas	2.801,00