ESTATUTO E PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

LEI DO ESTATUTO E PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Arapongas - Paraná

SUMÁRIO

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES 3
CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS 3
CAPÍTULO III - DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS 5
CAPÍTULO IV - DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA 6
CAPÍTULO V - DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA 7
SEÇÃO I - DO INGRESSO 7
SEÇÃO II - DO ESTÁGIO PROBATÓRIO 8
SEÇÃO III - DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL 9
CAPÍTULO VI - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 11
CAPÍTULO VII - DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO, DOS ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES 12
SEÇÃO I - DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO 12
SEÇÃO II - DOS ADICIONAIS 13
SEÇÃO III - DAS GRATIFICAÇÕES 14
CAPÍTULO VIII - DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS 15
SEÇÃO I - DO REGIME DE TRABALHO 15
SEÇÃO II - DAS FÉRIAS 16
CAPÍTULO IX - DA LOTAÇÃO E FIXAÇÃO, DA REMOÇÃO E DA PERMUTA,DAS LICENÇAS, DA CEDÊNCIA OU CESSÃO, DA READAPTAÇÃO 16
SEÇÃO I - DA LOTAÇÃO 16
SEÇÃO II - DA REMOÇÃO E DA PERMUTA 17
SEÇÃO III - DA LICENÇA-PRÊMIO 17
SEÇÃO IV - DA CEDÊNCIA OU CESSÃO 19
SEÇÃO V - DA READAPTAÇÃO 19
CAPÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS 19
SEÇÃO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS 19
SEÇÃO II - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS 20
SEÇÃO III - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS 20
ANEXO I - QUADRO DO MAGISTÉRIO 22
ANEXO II - DESCRIÇÃO DO CARGO DE PROFESSOR E DE PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL DO QUADRO PERMANENTE DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO 23
1 - DESCRIÇÃO SUMÁRIA : 23
2 - DESCRIÇÃO DETALHADA : 23
2.1 - EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA PROFESSOR 23
2.2 - EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL 24
2.3 - EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO: 25
3 - REQUISITOS: 26
3.1 - INSTRUÇÃO: 26
3.1.1 - ATIVIDADES DE DOCÊNCIA: 26
3.1.2 - ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO: 27
4 - CARACTERÍSTICAS PROFISSIOGRÁFICAS ADICIONAIS: 27
ANEXO III - TABELAS DE ENQUADRAMENTO 28
ANEXO IV - ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTOS 29
ANEXO V - ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTOS 30

LEI Nº. 4.450, DE 25 DE JANEIRO DE 2016

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

A CÂMARA MUNICIPAL DE ARAPONGAS, ESTADO DO PARANÁ, DECRETOU, 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 dos Profissionais do Magistério Público Municipal (**PCCR**), nos termos da legislação vigente.

Art. 2º - Para efeito desta Lei, o Quadro do Magistério Público é formado pelos Profissionais do Magistério que exercem as funções dos Cargos da Carreira do Magistério Público e que abrange a Educação Infantil, Ensino Fundamental de 1º ao 5º ano em suas diversas modalidades.

CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

Art. 3º - Este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, objetiva a valorização profissional, incentivando e promovendo o aperfeiçoamento profissional contínuo e oferecendo condições necessárias e remuneração condigna para, com isso, melhorar o serviço prestado à população do município de modo a contemplar os seguintes objetivos específicos:

I. valorizar o Profissional do Magistério e a educação pública, reconhecendo a importância da carreira e de seus agentes;
II. integrar o desenvolvimento profissional dos Profissionais do Magistério 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 Profissional do Magistério 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 Profissional do Magistério 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. subsidiar a gestão de recursos humanos quanto a:

a) recrutamento e seleção;
b) programas de qualificação profissional;
c) correção de desvio de função;
d) programa de desenvolvimento de carreira;
e) quadro de lotação ideal;
f) programas de saúde e segurança no trabalho;
g) critérios para captação, alocação e movimentação de pessoal.

XI. auxiliar no planejamento de ampliação ou implantação de novas unidades escolares na Instituição;

XII. garantir o princípio da democracia, onde os Profissionais do Magistério tenham as mesmas oportunidades, baseando-se em critérios únicos para todos;

XIII. garantir o compromisso do Profissional do Magistério 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.

Art. 4º - Este Plano está baseado nos seguintes princípios:

I. reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei nº 9.394/96, LDB, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;

II. acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

III. remuneração condigna para os Profissionais do Magistério, com vencimentos iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional - PSPN;

IV. reconhecimento da importância da carreira dos Profissionais do Magistério e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

V. progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI. jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;

VII. incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;

VIII. incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

IX. apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

X. promoção da participação dos Profissionais do Magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XI. estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos Profissionais do Magistério entre unidades escolares;

XII. regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional.

CAPÍTULO III - DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º - Para efeito desta Lei considera-se:

I. Rede Municipal de Ensino, o conjunto de Instituições Educacionais e órgãos públicos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II. Secretaria Municipal de Educação, a parte central da administração pública do município, responsável pela gestão da Rede Municipal de Ensino;

III. Instituições Educacionais, os estabelecimentos mantidos pelo poder público municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades de ensino;

IV. Profissionais do Magistério ou Magistério Municipal, os trabalhadores em educação, titulares de Cargo no Quadro do Magistério;

V. Quadro do Magistério, conjunto de cargos que executam Atividades de Magistério.

VI. Funções ou Atividades de Magistério, as atividades pedagógicas e as atividades de docências exercidas no âmbito das instituições educacionais, com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

VII. Grupo Ocupacional Magistério, conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições e escalonados em Níveis e Classes sendo constituído pelos cargos de Professor, Professor Pedagogo e Professor de Educação Infantil;

VIII. Cargo, centro unitário e indivisível de competência e atribuições de determinado grau de complexidade e responsabilidade, criado por lei, com denominação própria, em número certo e remuneração paga pelo poder público municipal, provido e exercido por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público municipal e, para efeito desta Lei, localizado no Quadro do Magistério.

IX. Carreira, conjunto de níveis e classes que define a Evolução Funcional e remuneratória do Profissional do Magistério referente a cada cargo;

X. Evolução Funcional, desenvolvimento do Profissional do Magistério na carreira, através de critérios de Progressão e Promoção;

XI. Progressão, avanço horizontal de um nível para outro mediante a combinação de critérios específicos de avaliação para o desempenho profissional e participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional relacionados à sua área de atuação;
XII. Promoção, avanço vertical de uma classe para outra mediante Habilitação ou Titulação;
XIII. Nível, a divisão da carreira em unidades de progressão funcional;
XIV. Classe ou Referência, a divisão da carreira em unidades de promoção funcional;
XV. Habilitação ou Titulação, a formação de acordo com o grau de escolaridade e formação profissional;
XVI. Vencimento,retribuição pecuniária pelo exercício de cargo que compreende o valor correspondente ao nível e à classe em que se encontra o Profissional do Magistério na Tabela de Vencimentos;
XVII. Remuneração, vencimento de cargo, acrescido dos adicionais e das gratificações estabelecidas em lei;
XVIII. Vencimento Básico da Carreira, o fixado para o primeiro nível da primeira classe na Tabela de Vencimentos referente a cada cargo;
XIX. Vencimento Inicial da Carreira, o fixado para o primeiro nível de cada classe na Tabela de Vencimentos referente a cada cargo;
XX. Tabela de Vencimentos, matriz de vencimentos ordenada segundo a evolução funcional e escalonada horizontalmente em níveis e verticalmente em classes;
XXI. Estrutura da Tabela de Vencimentos, matriz de percentuais ordenada e escalonada de forma idêntica à Tabela de Vencimentos e que indica a diferença percentual entre os correspondentes vencimentos e os seus antecessores.
XXII. Hora-aula, tempo reservado à regência de classe de aula, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;
XXIII. Hora-atividade, tempo cumprido na escola, reservado para planejamento, estudo, preparação e avaliação relativa às atividades de caráter pedagógico com duração de um terço da jornada semanal.

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

Art. 6º - Fica criado o Quadro do Magistério composto de um Quadro Permanente.
Parágrafo Único - O Quadro do Magistério está especificado no **Anexo I** desta Lei.

Art. 7º - Fica criado no Quadro Permanente o Grupo Ocupacional Magistério.
Parágrafo Único - O Grupo Ocupacional Magistério está especificado no **Anexo I** desta Lei.

Art. 8º - O Grupo Ocupacional Magistério é integrado pelos cargos de Professor e Professor de Educação Infantil.
Parágrafo Único - As descrições, funções e atribuições referentes aos cargos do Grupo Ocupacional Magistério estão especificadas no Anexo II desta Lei.

Art. 9º - Os cargos do Quadro do Magistério serão distribuídos na Carreira em níveis e classes e terão a seguinte composição:

I. 04 (quatro) classes associadas a habilitação ou titulação, assim designados:

a) Classe A - Magistério - formação em nível médio, em curso de Magistério na modalidade Normal;

b) Classe B - Licenciatura Plena - 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;

c) Classe C - Especialização *"lato sensu"* - 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, acompanhada da formação em nível de especialização *"lato sensu"* em área relacionada a atividade de magistério, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

d) Classe D - Pós-graduação *"stricto sensu"* - 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, acompanhada da formação em nível de pós-graduação *"stricto sensu"* em área relacionada a atividade de magistério.

II. 30 (trinta) níveis, designadas pelos numerais de 1 (um) a 30 (trinta), associados a critérios de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO V - DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I - DO INGRESSO

Art. 10 - O ingresso na Carreira dar-se-á por concurso público de provas e títulos.

§1° - O concurso público terá validade de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, a critério da administração pública municipal.

§2° - Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, por tempo determinado, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

I. Provimento temporário;

II. Substituição emergencial de titulares do cargo.

Art. 11 - O ingresso na carreira, dar-se-á no nível inicial do cargo para qual foi aprovado o candidato e na classe correspondente ao seu grau de escolaridade e formação profissional.

Art. 12 - Para o exercício de cargo do Grupo Ocupacional Magistério 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.

§1º - Excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei nº 9394/1996, será 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;

§2º - Do ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, será exigida graduação em Pedagogia.

Art. 13 - Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador, conforme o Decreto Federal Nº 3.298/1999, Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

§1º - O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de 5 % (cinco por cento) em face da classificação obtida.

§2º - Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 14 - Será realizado concurso público de provas e títulos para provimento de todos os cargos ocupados pelos Profissionais do Magistério sempre que:

I. Comprovada a existência de vagas no Quadro do Magistério e a inexistência de candidatos anteriormente aprovados; ou

II. A vacância no Quadro Permanente alcançar percentual igual a 20 % (vinte por cento), conforme a legislação nacional, considerando-se esse percentual para cada um dos cargos.

SEÇÃO II - DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 15 - O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do magistério, durante o qual o Profissional do Magistério será avaliado para aferir se possui aptidão e capacidade para o desempenho do cargo de provimento efetivo ao qual ingressou mediante aprovação em concurso público e cujo cumprimento satisfatório é requisito essencial para aquisição da estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§1º - Durante o estágio probatório, serão proporcionados meios para a integração e para o desenvolvimento das potencialidades dos Profissionais do Magistério em relação ao interesse público, com o objetivo de inseri-lo na estrutura e organização da Rede Municipal de Ensino e da administração pública municipal.

§2º - Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação dos Profissionais do Magistério em estágio probatório.

§3º - Para efeito de avaliação do Profissional do Magistério devem ser observados os seguintes fatores e suas questões relacionadas:

I. Assiduidade: Comparecimento, frequência e permanência no local de trabalho bem como a observância dos horários;

II. Disciplina: Dedicação às suas atividades e relacionamento com o público e com os demais servidores;

III. Capacidade de iniciativa: Busca por aprimoramento, atualização e superação de dificuldades;

IV. Produtividade: Realização das atividades dentro da expectativa;

V. Responsabilidade: Zelo pelas informações, materiais de trabalho e pelo patrimônio público.

§4º – Imediatamente após o estágio probatório, o Profissional do Magistério aprovado na avaliação será enquadrado no nível 3 da classe referente à sua escolaridade.

§5º - A primeira avaliação de mérito para progressão funcional será realizada após 2 (dois) anos a contar do término do Estágio Probatório de cada profissional da educação no mês de novembro do referido ano.

§6º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese de cedências ou cessões e das seguintes licenças:

I. Tratamento de saúde próprio ou de pessoa da família;

II. Acompanhamento de cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar, nos termos estabelecidos na legislação em vigor;

III. Exercício de mandato de cargo público eletivo;

IV. Prestação de serviço militar;

V. Exercício de cargos comissionados ou gratificados;

VI. Licença maternidade.

§7º - O estágio probatório será retomado a partir do término das cedências ou cessões e das licenças especificadas nesse artigo.

§8º-Em caso de reprovação na avaliação, o Profissional do Magistério será exonerado, mediante decisão fundamentada, sendo-lhe asseguradas as garantias do contraditório e da ampla defesa.

SEÇÃO III - DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 16 - A evolução funcional é o desenvolvimento do Profissional do Magistério na carreira, mediante critérios de progressão e promoção, e está vinculada à qualidade da Educação Pública bem como às melhoras obtidas no ambiente educacional e mediante:

I. elaboração de plano de qualificação profissional;

II. estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual.

§1° - A avaliação para o desempenho profissional deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro ou fora da Rede Municipal de Ensino e deve ser um momento de formação em que os Profissionais do Magistério tenham 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 e de comissão paritária específica para este fim (Comissão de Avaliação de Desempenho), 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 e que compreendem, no mínimo, a avaliação da formulação de políticas públicas; a aplicação delas pelas redes de ensino; o desempenho dos Profissionais do Magistério; a estrutura escolar; as condições sócio educativas dos educandos; os resultados educacionais da escola.

II. Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino pelos mesmos critérios;

III. Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, de assiduidade, pontualidade, participação e produtividade;

IV. Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e comissão de avaliação de desempenho;

V. Superação: A avaliação de desempenho deve reconhecer a interdependência entre trabalho do Profissional do Magistério e o funcionamento geral do sistema de ensino, e,

portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao Profissional do Magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades.

§3° - A administração municipal constituirá uma Comissão de Avaliação de Desempenho, com o objetivo de acompanhar o processo de avaliação de desempenho e composta paritariamente por representantes da administração municipal e da categoria.

§4º - As demais normas de avaliação terão regulamentação própria definida pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

§5° - A regulamentação de que trata este artigo deverá ser elaborada e aprovada no prazo de 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei e só poderá sofrer alterações, com a aprovação da maioria absoluta dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 17 - A promoção é o avanço nas classes da carreira, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função, observando o seguinte:

I. a promoção por nova habilitação ou titulação ocorrerá após o estágio probatório respeitando o período de um ano em cada classe,e será efetivada mediante requerimento do Profissional do Magistério com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído, retroativo a data do protocolo;

II. Ocupante de cargo do Magistério com acumulação de cargo ou emprego, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação ou titulação em ambos os cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

Parágrafo Único - A promoção por nova habilitação ou titulação dar-se-á:

I. A promoção para a Classe B dar-se-á para ocupante de cargo do Quadro do Magistério de Classe A que obtiver 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;

II. A promoção para a Classe C dar-se-á, para ocupante de cargo do Quadro do Magistério que obtiver 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, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *"lato sensu"* em área relacionada a atividade de magistério, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

III. A promoção para a D dar-se-á, para ocupante de cargo do Quadro do Magistério que obtiver 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, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *"stricto sensu"* em área relacionada a atividade de magistério;

IV. A promoção de um nível para outro dar-se-á, para ocupante de cargo do Quadro do Magistério na mesma Classe em que este se encontrava antes da promoção.

Art. 18 - A progressão é a passagem de um nível para outro na carreira e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação para o desempenho profissional e participação em atividades de atualização, capacitação e qualificação profissional relacionadas à sua área de atuação.

Art. 19 - Não poderá ser utilizado o mesmo certificado, diploma, título ou comprovante de realização de atividades de formação, atualização, capacitação e qualificação profissional para mais de uma forma de avanço na carreira, seja por promoção ou progressão.

Art. 20 - Os Profissionais do Magistério terão direito a promoção e progressão na carreira após o cumprimento do estágio probatório desde que não esteja aposentado, em disponibilidade , em licença sem vencimentos, ou licença para tratamento de saúde acima de 180 dias e os demais critérios terão regulamentação.
Parágrafo Único - É assegurado o direito a promoção e progressão para os Profissionais do Magistério em exercício de mandato classista.

CAPÍTULO VI - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 21 - A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades das Instituições Educacionais, visando:

I. valorização do Profissional do Magistério e melhoria da qualidade do serviço;
II. formação ou complementação de formação de Profissionais do Magistério, para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo;
III. identificar as carências dos Profissionais do Magistério para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos das Instituições Educacionais, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;
IV. aperfeiçoar ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;
V. utilização de metodologias diversificadas;
VI. incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas, tecnológicas e alterações de legislação;
VII. o município oferecerá obrigatoriamente o mínimo de 60 horas anuais de cursos, programa de aperfeiçoamento e capacitação para todos os profissionais do magistério.

Art. 22 - O processo de qualificação profissional ocorrerá por iniciativa da administração pública municipal, através da Secretaria Municipal de Educação, ou mediante convênio, ou autorizando a iniciativa do próprio Profissional do Magistério, cabendo ao município atender prioritariamente:

I. Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os Profissionais do Magistério, para informar sobre a estrutura e organização da administração pública da Secretaria de Educação Municipal, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação, Plano Estadual de Educação e Plano Nacional de Educação;
II. Programas de Complementação de Formação, aplicados aos Profissionais do Magistério integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo;
III. Programa de Capacitação e Desenvolvimento,aplicado aos Profissionais do Magistério para incorporação de novos conhecimentos e habilidades técnicas , decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função, através de cursos regulares oferecidos pelas Instituições Educacionais;

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

Art. 23 - Fica assegurada a participação certificada dos Profissionais do Magistério em atividades de formação, capacitação e qualificação profissional promovidas ou previamente autorizadas pela Secretaria Municipal.

§1º - os critérios para afastamentos para qualificação do Profissional do Magistério serão estabelecidos e regulamentados pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo funcional e remuneratório.

§2º - fica assegurado ao Profissional do Magistério, 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.

§3º - Os profissionais da educação que pretenderem participar de cursos de pós graduação em nível de mestrado ou doutorado poderão afastar – se para frequência no curso, concedendo-lhe licença remunerada pelo prazo de até dois anos, sem prejuízo de contagem do tempo de serviço e com autorização prévia do titular do órgão da Educação, cujos demais critérios e condições serão regulamentados por Decreto do Executivo, e desde que satisfaçam os seguintes requisitos:

I. Tenham desempenho condigno, conforme demonstre sua ficha funcional;
II. Disponham a assinar um termo de compromisso de trabalho efetivo em dobro do período de afastamento, ou devolver a remuneração recebida durante o período de afastamento;
III. Seja favorável aos interesses da administração municipal.

§4º - O Decreto Municipal que regulamentará a concessão de tal licença remunerada deverá estabelecer o número de vagas e será lançado bienalmente, sendo o primeiro exarado no prazo máximo de 5 (cinco) anos, atribuindo-se preferência ao servidor que optar pelo menor tempo de afastamento e, sucessivamente, optar pela utilização prioritária de sua licença prêmio.

§5º - Anteriormente à concessão da licença será realizada uma verificação se há possibilidade de afastamento do servidor, em face do número de servidores lotados no departamento e a possibilidade de outros exercerem a função do beneficiário.

§6º - Somente poderá ocorrer preterição do servidor que se enquadrar na vedação do artigo anterior por uma única vez.

CAPÍTULO VII - DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO, DOS ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I - DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

Art. 24 - O plano de vencimento dos cargos do Quadro 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 Profissionais do Magistério, tomando por base mínima, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal e na Lei 11.494/2007 e garantindo o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) de acordo com a Lei 11.738/2008;

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. 25 - Aos ocupantes de cargo do Quadro do Magistério atribui-se vencimentos na correspondente Tabela de Vencimentos referente ao nível de habilitação ou titulação e à classe em que se encontram na carreira, sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.
Parágrafo Único - As Tabelas de Vencimentos bem como as respectivas Estruturas referentes a cada cargo do Quadro do Magistério, encontram-se especificadas nos Anexos III, IV e V desta Lei.

Art. 26 - O cálculo de vencimento dos cargos do Quadro do Magistério, far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída e considerando-se que:

I. O valor de um vencimento da Classe B é equivalente ao do seu correspondente na Classe A, acrescido de 20% (vinte por cento);
II. O valor de um vencimento da Classe C é equivalente ao do seu correspondente na Classe B, acrescido de 13 % (treze por cento);
III. O valor de um vencimento da Classe D é equivalente ao do seu correspondente na Classe C, acrescido de 15% (quinze por cento);
IV. O valor de um vencimento em qualquer classe é equivalente ao do seu correspondente no nível em que se encontra.
V. Fica estabelecido o valor de 2% (dois por cento) de interstício de um nível para outro.

Art. 27 - É assegurado que o Vencimento Básico da Carreira dos cargos do Quadro do Magistério nunca seja inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)**.**
Parágrafo Único: Fica assegurado o mês de abril para revisão do Vencimento Básico da Carreira dos cargos do Quadro do Magistério.

Art. 28 - O Poder Executivo atualizará, obrigatoriamente, no mesmo percentual, os valores constantes das tabelas de vencimentos do Profissional do Magistério todas as vezes que houver majoração do Vencimento Básico da Carreira, respeitadas a Lei de Responsabilidade Fiscal, Constituição Federal e efetiva adequação do repasse pelo Governo Federal.

Art. 29 - Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder abono especial, ao final de cada exercício financeiro, ao Profissional do Magistério, que esteja em efetivo exercício na Educação Básica Municipal, 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, conforme estabelecido na Lei 11.494/2007.

SEÇÃO II - DOS ADICIONAIS

Art. 30 - Serão concedidos adicionais, proporcionais à jornada de 20 (vinte) horas semanais, de acordo com as condições especificadas a seguir:

I. Adicional por Tempo de Serviço, será concedido e calculado da seguinte forma: a cada período de 1 (um) ano de efetivo exercício no serviço público municipal pela aplicação de 1% (um por cento) sobre o valor de seu vencimento, e 2% (dois por cento)a cada ano trabalhado além dos 25 anos se mulher e homem professor 30 anos, podendo atingir no máximo 50%.

II. O adicional de que trata este artigo será devido a partir do primeiro dia do mês em que completar o anuênio.

III. Na concessão do adicional por tempo de serviço considerar-se-á o tempo de ex-servidor, não aposentado, consecutivo e alternado, seja no regime estatutário, na condição de estável ou não estável e na condição de servidor contratado sob regime de PSS, mesmo em contrato temporário ou cargo em comissão.

IV. Possuindo o profissional do magistério dois cargos, o adicional por tempo de serviço será calculado sobre cada cargo, atendidos os requisitos dos incisos anteriores.

SEÇÃO III - DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 31 - Serão concedidas gratificações de acordo com as condições especificadas a seguir:

I. Gratificação de Difícil Acesso calculada da seguinte forma: 20% (vinte por cento) para profissional do magistério que atua em escolas de difícil acesso sobre o valor do vencimento básico da carreira de Professor, calculado sobre a jornada de 20 (vinte) horas, condicionada à inexistência de transporte público exclusivo.

II. Gratificação de Diretor calculada da seguinte forma:sobre o valor do vencimento do nível inicial da classe em que se encontra o Profissional do Magistério para o exercício da função por período:

a) 30% para unidade com até 250 (duzentos e cinquenta) alunos;

b) 40% para unidade de 251 (duzentos e cinquenta e um) à 500 (quinhentos) alunos;

c) 50% para unidade de 501 (quinhentos e um) alunos acima.

III. Gratificação de Diretor dos Centros de Educação Infantil calculada da seguinte forma:sobre o valor do vencimento do nível inicial da classe em que se encontra o Profissional do Magistério para o exercício da função por período

a) 30% para unidade com até 80 (oitenta) alunos

b) 40% para unidade de 81 (oitenta e um) à 160 (cento e sessenta) alunos

c) 50% para unidade de 161 (cento e sessenta e um) alunos acima.

IV. Gratificação pelo exercício de docência no período noturno será de 20% (vinte por cento) do nível inicial da sua classe.

Parágrafo Único - A classificação das escolas como de difícil acesso prevista no item I, do 'caput', será regulamentada pelo Município, ouvidos a Comissão de Gestão do Plano e Conselho Municipal de Educação.

Art. 32 - O Professor ou Professor de Educação Infantil investido nas funções de Direção de Escola do Ensino Fundamental e Centros Municipais de Educação Infantil deverá cumprir jornada de 40 (quarenta) horas semanais, com exceção das escolas que funcionem em apenas um turno diário.

§1º - Se o Professor possuir um cargo de jornada de vinte horas semanais, ser-lhe-á designada a jornada suplementar de vinte horas semanais.

§2º - Se o Professor de Educação Infantil possuir jornada de trinta horas semanais ser-lhe-á designada a jornada suplementar de dez horas semanais.

Art. 33 - A função de Diretor de Escola e CMEI será exercida por Profissional do Magistério, que tenha exercido no mínimo 3 (três) anos de docência, especialização *'lato sensu*' em Gestão Escolar, 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.
Parágrafo Único – As funções e atribuições de Diretor e suporte pedagógico devem fazer parte do Projeto Político-Pedagógico da Escola e serão definidas via a participação democrática do Conselho Escolar.

Art. 34 - As funções de suporte pedagógico serão exercidas por Profissional do Magistério, com habilitação em Pedagogia eleito pelo Corpo Docente das Escolas e CMEIS, sempre que houver eleição para diretor, nos termos de regulamentação específica.

CAPÍTULO VIII - DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS
SEÇÃO I - DO REGIME DE TRABALHO

Art. 35 - A jornada mínima semanal para o Profissional do Magistério em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 14(quatorze) horas relativas à hora-aula e 6(seis) à hora-atividade cumpridas na escola, obedecendo 30%(trinta por cento) de hora-atividade.

Art. 36 - A jornada mínima semanal para o profissional do Magistério em docência na Educação Infantil será de 30 (trinta) horas de trabalho, sendo 21 (vinte e uma) horas de efetivo exercício e 9 (nove) horas atividades , sendo cumpridas no Centro de Ed. Infantil, obedecendo ao limite mínimo de 30% (trinta por cento) da jornada para hora atividade.

Art. 37 - A jornada máxima semanal para o Profissional do Magistério em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 28 (vinte e oito) referentes à hora-aula e 12 (doze) à hora-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 30%(trinta por cento) da jornada para hora-atividade, ressalvados a acumulação de cargo ou função pública, desde que condicionada à compatibilidade de horários.

Art. 38 - O Profissional do Magistério no exercício de função pedagógica, terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais e máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 39 - O Profissional do Magistério, que não esteja em acumulação de cargo ou função pública poderá, respeitando-se a jornada máxima semanal, prestar serviço em jornada suplementar, para substituição temporária de Profissional do Magistério, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções do Magistério de forma não concomitante com a docência.
§1º - A remuneração será proporcional ao número de horas estendidas e calculada com base no vencimento do nível inicial da classe em que se encontra posicionado o profissional do magistério.
§2º - Na jornada suplementar deverá ser também obedecida a proporção de hora atividade prevista nesta lei, quando em exercício de docência.
§3º - Os critérios para escolha de professor para atender a jornada suplementar será objeto de regulamentação específica.

§4º - A designação para o exercício da jornada suplementar poderá ser interrompida a pedido do interessado ou quando descumpridas as condições estabelecidas para designação.
§5º - Cessados os motivos que determinaram a extensão da jornada, o profissional de que trata o caput retornara á jornada e vencimento correspondentes ao seu cargo efetivo.

SEÇÃO II - DAS FÉRIAS

Art. 40 - O Profissional do Magistério fará jus a 30 (trinta) dias de férias consecutivos que deverão coincidir com as férias escolares.
§1º - O Profissional do Magistério que não se encontre em efetivo exercício em estabelecimento de ensino fará jus apenas a 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme escala.
§2º - Não ingressará em férias o Profissional do Magistério que estiver em licença para tratamento de saúde e licença maternidade, devendo usufruí-la posteriormente.
§3º - O profissional do magistério, além do período de férias constante do 'caput', terá garantido um recesso mínimo de 15 (quinze) dias, distribuído ao longo do ano letivo,respeitado o calendário escolar.
§4º - Em face das peculiaridades da educação infantil, os profissionais do magistério que atuam em Centros de Educação Infantil, terão regulamentação própria acerca do recesso tratado no parágrafo anterior.

Art. 41 - Independentemente de solicitação, será pago ao Profissional do Magistério, por ocasião das férias, adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.
Parágrafo Único - No caso do Profissional do Magistério exercer função de direção, chefia, assessoramento ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Art. 42 - O Profissional do Magistério 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.

CAPÍTULO IX - DA LOTAÇÃO E FIXAÇÃO, DA REMOÇÃO E DA PERMUTA,DAS LICENÇAS, DA CEDÊNCIA OU CESSÃO, DA READAPTAÇÃO

SEÇÃO I - DA LOTAÇÃO

Art. 43 - Os Profissionais do Magistério terão sua lotação na Secretaria Municipal de Educação.

Art. 44 – O Profissional do Magistério após concurso tomará exercício onde houver necessidade, devendo posteriormente participar do concurso de remoção para fixar sua lotação.
Parágrafo Único - O Profissional do Magistério, quando convocado para exercer suas funções, em local diverso da sua fixação, terá direito de retorno à instituição educacional de origem, após cessado o motivo que originou a convocação.

SEÇÃO II - DA REMOÇÃO E DA PERMUTA

Art. 45 - A concessão de remoção ou permuta dos Profissionais do Magistério, de uma instituição educacional para outra, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino, da educação municipal e do Profissional do Magistério, observado o princípio da equidade.
§1º - Compete a Secretaria de Educação publicar, até o final de outubro, a lista das vagas abertas para remoção ou permuta.
§2 - Os pedidos de remoção ou permuta serão feitos no mês de novembro.
§3º - São critérios de prioridade, na existência de 2 (dois) ou mais candidatos para concurso de remoção referente a mesma vaga, a seguinte ordem:

I. maior tempo de efetivo exercício na Rede Municipal de Ensino;
II. idade.

§4º - Compete a Secretaria Municipal de Educação publicar o resultado dos pedidos de remoção e permuta até o final do ano letivo corrente.
§5º - Requisitos complementares para a concessão de remoção ou permuta dos Profissionais do Magistério serão regidos por normativa própria.

SEÇÃO III - DA LICENÇA-PRÊMIO

Art. 46 - O profissional do magistério terá direito, a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço do magistério público municipal, ao gozo da licença-prêmio pelo período de 45 (quarenta e cinco) dias na concessão da primeira licença-prêmio e de 90 (noventa) dias a partir da segunda concessão, com percepção da remuneração integral do cargo.
§1º O prazo inicial para a contagem do interstício de 5 (cinco) anos, de que trata este artigo, será o dia 1.º de janeiro de 2011, sem acúmulos retroativos a essa data, observada ainda a regra do § 2.º.
§2º Para efeito do início do prazo de fruição, para contagem da 1ª (primeira) licença-prêmio, o total dos profissionais do magistério serão indicados em grupos, assegurando-se, no mínimo, 20 (vinte) concessões no mesmo período da licença.
§3º Terá a preferência o servidor que:
I – tiver completado o período aquisitivo há mais tempo;
II - tiver maior tempo de serviço público no Município, contado da data da posse;
III – tiver maior idade.
§4º Caso o servidor tenha direito ao gozo de mais de 1 (uma) licença-prêmio na ocasião da primeira concessão, deverá usufruí-la de maneira não cumulativa, respeitando o disposto no parágrafo anterior.
§5º O servidor poderá optar pelo gozo integral da licença-prêmio ou usufruí-la em 3 (três) períodos iguais, nunca inferiores a 1 (um) mês cada um, a critério da Administração, neste último caso.

Art. 47 A licença-prêmio para o servidor efetivo, quando nomeado para cargo em comissão ou designado para exercício de função gratificada, somente será concedida com as vantagens do cargo ou função após 3 (três) anos de exercício, no mesmo cargo ou função.

Parágrafo único. Não podem gozar licença-prêmio, simultaneamente, o servidor e seu substituto legal.

Art. 48 - Não se concederá licença-prêmio ao profissional do magistério que, durante o período aquisitivo:

I. usufruir de licença para tratamento de saúde acima de 180 (cento e oitenta) dias, contínuos ou não;
II. usufruir de licença por motivo de doença em pessoa da família, por mais de 90 (noventa) dias, contínuos ou não;
III. usufruir de licença decorrente de acidente em serviço, acima 180 (cento e oitenta) dias, contínuos ou não;
IV. afastar-se do cargo para tratar de interesses particulares acima de 180 (cento e oitenta) dias, contínuos ou não;
V. estiver cedido a outros órgãos alheios à Educação, por qualquer período;
VI. apresentar faltas injustificadas acima de 5 (cinco);
VII. sofrer penalidade disciplinar;
VIII. usufruir de licença para atividade política, por prazo superior a 90 (noventa) dias.

§1º Aos profissionais do magistério que até 31(trinta e um) de dezembro de 2015 (dois mil e quinze) computarem mais de 10 (dez) anos de efetivo serviço, não será considerado para a primeira licença-prêmio o contido na alínea I deste artigo.
§2º As faltas injustificadas ao serviço, que não excederem a 5 (cinco) dias, retardarão a licença-prêmio na proporção de um mês para cada falta.

Art. 49 - O servidor deverá requerer por escrito a concessão da licença prêmio de que faz jus, mediante formulário próprio, devendo aguardar em exercício a concessão da vantagem.

Art. 50 - A contagem de tempo para aquisição do direito à licença-prêmio permanecerá suspensa, sendo retomada no primeiro dia útil subsequente ao retorno do servidor à sua função, nos seguintes casos:

I - licença para tratamento de saúde, até 180 (cento e oitenta) dias, contínuos ou não, no período aquisitivo;

II - licença por motivo de doença em pessoa da família, até 90 (noventa) dias, contínuos ou não, no período aquisitivo;

III – licença decorrente de acidente em serviço, até 180 (cento e oitenta) dias, contínuos ou não, no período aquisitivo;

IV - licença para o serviço militar;

V - licença para tratar de interesses particulares por até 180 (cento e oitenta) dias, contínuos ou não, no período aquisitivo;

VI - licença para desempenho de mandato classista;

VII - licença para atividade política, até 90 (noventa) dias, contínuos ou não, no período aquisitivo;

VIII - afastamento para frequentar cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento ou atualização.

Art. 51 - É vedado o exercício do cargo durante o período de fruição da licença-prêmio.

Art. 52 - Será contado, para efeito da concessão da licença-prêmio, somente o tempo de efetivo exercício público prestado exclusivamente ao Município de Arapongas.

SEÇÃO IV - DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

Art. 53 - Cedência ou cessão 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, com ônus para o cessionário.
Parágrafo Único - Quando a cedência ou cessão dar-se internamente no Ente Municipal será sem ônus para o Ensino Municipal será concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano, renovável anualmente, mediante instrumento específico, segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

Art. 54 - A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas à Educação Básica ou não estabelecidas nesta Lei, interrompe o interstício para a promoção.

SEÇÃO V - DA READAPTAÇÃO

Art. 55 - O Profissional do Magistério que tenha sofrido limitação em sua capacidade física ou mental, comprovada por perícia médica, passará por readaptação funcional, a ser promovida pela Secretaria de Educação.
§1º - O Profissional do Magistério, na condição de readaptado, desempenhará atividades com 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 ou em outra unidade vinculada à Secretaria Municipal de Educação.
§2º - Inexistindo cargo vago para as atribuições indicadas em laudo médico, o Profissional do Magistério exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.
§3º - O Profissional do Magistério**,** na condição de readaptado, terá direito ao desenvolvimento funcional na Carreira.
§ 4º - O Profissional do Magistério, na condição de readaptado, considerado, através de perícia médica, plenamente apto a retornar às suas atividades terá direito a retornar às suas funções na instituição educacional onde se encontrava em exercício antes da readaptação.
§ 5º - A recusa do readaptado em assumir exercício dentre as atribuições ou funções expedidas em laudo médico oficial caracteriza infração administrativa.

CAPÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS
SEÇÃO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 56 - Aos Profissionais do Magistério são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

I. ser representado pelo sindicato, inclusive como substitutivo processual;

II. inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
III. descontar em folha de pagamento, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.

SEÇÃO II - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SUBSEÇÃO I – DO ENQUADRAMENTO

Art. 57 – Os Profissionais do Magistério serão enquadrados em níveis e classes vencimentais, iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do presente Plano, conforme critérios de habilitação e de tempo de serviço no magistério público municipal, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito para aqueles que se encontram em atividades, observando-se a jornada de trabalho.
§1º - O Profissional do Magistério que se encontrar, à época de implantação do presente Plano, em licença para trato de interesse particular, será enquadrado por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.
§2º - Os critérios de habilitação e de tempo de exercício, para efeito de enquadramento de que trata o *caput* deste artigo, encontram-se especificados no Anexos III e IV desta Lei.
§3º - Quando do enquadramento serão mantidos os resultados obtidos nas avaliações de desempenho já realizadas e promoções concedidas.
§4º - O Município constituirá Comissão Especial de Enquadramento para essa finalidade.

Art. 58 - O profissional do magistério será remunerado em verba destacada quando da incorporação de direitos permitidos por lei.
Parágrafo Único - Em relação ao 'caput', fica facultada, àquele servidor que já possua direito adquirido,a opção pela manutenção de sua situação anterior ou pela percepção através da regra prevista no '*caput*'.

SEÇÃO III - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 59 - As normas previstas neste Plano, têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos integrantes do Quadro do Magistério, as normas constantes no regime jurídico único dos servidores públicos municipais, naquilo que não conflitar.

Art. 60 - Para os efeitos deste Plano, só terão validade os cursos de pós-graduação ***"lato sensu"*** *e* ***"stricto sensu",*** autorizados e reconhecidos pelos órgãos competentes, ou, quando realizados no exterior, devidamente convalidado por instituição brasileira pública, competente para este fim.

Art. 61 - Os Profissionais do Magistério poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores públicos municipais, nessa condição, quando não conflitantes com as disposições estabelecidas neste Plano.

Art. 62 - As regulamentações previstas neste Plano serão elaboradas com a participação da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

§1º - A administração municipal constituirá uma Comissão de Gestão do Plano Cargo, Carreira e Remuneração, com o objetivo de acompanhar a implantação e a gestão deste Plano, a ser composta paritariamente por representantes da administração municipal e da categoria, sendo os representantes indicados pela categoria.
§2º - As demais normas de gestão incluindo as normas de avaliação de desempenho, terão regulamentação própria definida pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira.
§3° - As regulamentações de que tratam este artigo deverão ser elaboradas e aprovadas no prazo de 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei.

Art. 63 - No prazo de 2 (dois) anos da publicação desta lei, as tabelas previstas aos cargos do magistério serão equalizadas entre todos os profissionais, buscando-se adequar igualitariamente o valor da hora/aula nos termos previstos no Plano Municipal de Educação.

Art. 64 - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração de que trata esta Lei, será revisado a cada 24 (vinte e quatro) meses, a contar da data de sua entrada em vigor.

Art. 65 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 66 - Integram a presente Lei os Anexos I, II, III, IV e V.

Art. 67 - Este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 68 - Esta Lei entrará em vigor 60 (sessenta) dias a contar de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei n.3.172/04.

Arapongas, 25 de janeiro de 2016.

SANDRO JOSÉ ANDREASSI CICERO
Secretário Municipal de Administração

ANTONIO JOSE BEFFA
Prefeito

ANEXO I - QUADRO DO MAGISTÉRIO
(Parte integrante da Lei nº 4.450/2016)

1 - QUADRO PERMANENTE :

1.1 - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO:

CARGOS	CARGA HORÁRIA SEMANAL	NÚMERO DE VAGAS
Professor	20 Horas	900
Professor de Educação Infantil	30 Horas	201
Professor de Educação Infantil	40 Horas	200

2 - QUADRO DE CARGOS EM TRANSFORMAÇÃO:

DENOMINAÇÃO ANTERIOR	NOVA DENOMINAÇÃO
Educador Infantil	Professor de Educação Infantil
Professor de Educação Física	Professor
Professor de Educação Artística	Professor

3 –VISÃO ESQUEMÁTICA:

Quadro do Magistério	*1. Quadro Permanente*	1.1 Grupo Ocupacional Magistério	*1.1.1 Cargo Professor*	Níveis / Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...	30	Habilitação
				A											...		MAG
				B											...		LIC
				C											...		ESP
				D											...		M/D
			1.1.2 Cargo Professor de Educação Infantil	Níveis / Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...	30	Habilitação
				A											...		MAG
				B											...		LIC
				C											...		ESP
				D											...		M/D

ANEXO II - DESCRIÇÃO DO CARGO DE PROFESSOR E DE PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL DO QUADRO PERMANENTE DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO
(Parte integrante da Lei nº 4.450/2016)

1 - DESCRIÇÃO SUMÁRIA :

1. Exercer a docência na Rede Pública Municipal de Ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
2. Exercer atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
3. Planejar, coordenar, avaliar e reformular o processo ensino/aprendizagem, e propor estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
4. 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;
5. Gerenciar, planejar, organizar e coordenar a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

2 - DESCRIÇÃO DETALHADA :

2.1 - EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA PROFESSOR

1. 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;
2. Avaliar o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
3. Informar aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
4. Participar de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
5. Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
6. Participar do planejamento geral da escola;
7. Contribuir para o melhoramento da qualidade do ensino;
8. Participar da escolha do livro didático;
9. Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
10. Acompanhar e orientar estagiários;
11. Zelar pela integridade física e moral do aluno;
12. Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
13. Elaborar projetos pedagógicos;
14. Participar de reuniões interdisciplinares;
15. Confeccionar material didático;
16. Realizar atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
17. Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
18. Selecionar, apresenta e revisa conteúdos;
19. Participar do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
20. Propiciar aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
21. Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
22. Realizar atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
23. Orientar e incentiva o aluno para a pesquisa;
24. Participar do conselho de classe;
25. Preparar o aluno para o exercício da cidadania;
26. Incentivar o gosto pela leitura;
27. Desenvolver a auto estima do aluno;
28. Participar da elaboração e aplicação do regimento da escola;
29. Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;

30. Orientar o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
31. Contribuir para a aplicação da política pedagógica do município e o cumprimento da legislação de ensino;
32. Propor a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
33. Planejar e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
34. Analisar dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
35. Participar de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
36. Manter atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
37. Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
38. Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
39. Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
40. Participar da gestão democrática da unidade escolar;
41. Executar outras atividades correlatas.

2.2 - EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

1.fazer chamada diariamente e entregá-las devidamente preenchida todo final de mês;
2.responsabilizar-se por qualquer problema com a criança, dentro ou fora da sala;
3.receber as mães e as crianças com atenção e simpatia;
4.dividir o tempo com atividades diversificadas e de acordo com a idade das crianças, não sobrecarregando, dosando-as no tempo certo;
5.ficar atenta a situações em que a criança possa estar correndo perigo de acidente;
6.servir alimentação para as crianças individual e cada uma com seu prato e colher, sempre atendendo a necessidade da cada criança e a partir de um ano e oito meses deixá-la comer sozinha;
7.orientar as crianças na hora do banho de como se lavar, se enxugar, vestir as roupas, pentear os cabelos, guardar as roupas e toalhas;
8.receber, cobrir horário de almoço e entregar as crianças, conforme escala organizada juntamente com a coordenadora;
9.utilizar os materiais e brinquedos pedagógicos dentro da faixa etária, respeitando as potencialidades individuais;
10. ensinar a criança a manipular corretamente os brinquedos pedagógicos;
11. verificar situações de higiene e saúde da criança e encaminhar para coordenação, que tomará as providências necessárias;
12. fazer planejamento diário das atividades pedagógicas com antecedência, de acordo com orientações recebidas da equipe pedagógica;
13. elaborar, sob a orientação do Pedagogo, os planos e atividades submetendo-os à apreciação da Direção;
14. executar, avaliar e realimentar o plano proposto;
15. ser assíduo e pontual nos seus compromissos com o CMEI;
16. comunicar antecipadamente à Coordenação as suas faltas a fim que sejam tomadas as providências necessárias;
17. participar ativamente das comemorações realizadas pelo CMEI;
18. planejar, executar, avaliar e registrar os objetivos e as atividades do processo educativo, numa perspectiva coletiva e integradora, a partir das orientações e diretrizes da Educação Infantil e de projetos específicos desenvolvidos pelo CMEI;
19. identificar, em conjunto com a Diretoria casos de crianças que apresentem problemas específicos e necessidades de atendimento diferenciado;
20. manter atualizados os registros de frequência das crianças, registrar continuamente as ações, tendo em vista a avaliação contínua do processo educativo;
21. comunicar à coordenação os casos de suspeita ou constatação de doenças infecto-contagiosas;
22. participar da organização, planejamento, desenvolvimento e avaliação das reuniões pedagógicas;
23. reger qualquer sala em que for designada;
24. utilizar – se da biblioteca para estudos e pesquisas;

25. responsabilizar–se pelas crianças a partir da chegada ao CMEI e assistir a saída dos mesmos, entregando-os aos responsáveis;
26. comunicar à Direção a falta de crianças e ocorrências relativas aos alunos;
27. participar de cursos, na área de Educação, sempre que solicitado para inovar a metodologia de ensino;
28. auxiliar a coordenação na manutenção da ordem, de asseio e da disciplina no recinto do CMEI;
29. indicar o material didático necessário ao desenvolvimento das atividades do CMEI;
30. zelar pela conservação do mobiliário, equipamentos e materiais didáticos do CMEI;
31. cumprir e fazer cumprir as determinações da Direção e as normas do Regimento.

2.3 - EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO:

1.Elaborar e executar projetos pertinentes à sua área de atuação;
2.Participar de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
3.Participar da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
4.Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
5.Estimular o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
6.Elaborar relatórios de dados educacionais;
7.Emitir parecer técnico;
8.Participar do processo de lotação numérica;
9.Zelar pela integridade física e moral do aluno;
10. Participar e coordena as atividades de planejamento global da escola;
11. Participar da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
12. Participar da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
13. Estabelecer parcerias para desenvolvimento de projetos;
14. Articular-se com órgãos gestores de educação e outros;
15. Participar da elaboração do currículo e calendário escolar;
16. Incentivar os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
17. 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;
18. Manter intercâmbio com outras instituições de ensino;
19. Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
20. Acompanhar e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
21. Participar de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
22. Participar da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
23. Coordenar as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
24. Coordenar conselho de classe;
25. Contribuir na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
26. Zelar pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
27. Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
28. Contribuir para aplicação da política pedagógica do município e o cumprimento da legislação de ensino;
29. Propor a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
30. Planejar, executar e avaliar atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
31. Apresentar propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;
32. 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;
33. 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;

34. Acompanhar e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
35. Promover o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
36. Trabalhar o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
37. Conhecer os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
38. 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;
39. Buscar a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
40. Assessorar o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
41. 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;
42. Coordenar as atividades de elaboração do regimento escolar;
43. Participar da análise e escolha do livro didático;
44. Acompanhar e orientar estagiários;
45. Participar de reuniões interdisciplinares;
46. Avaliar e participar do encaminhamento dos alunos de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
47. Promover a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
48. Propiciar aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
49. Coordenar a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
50. Trabalhar a integração social do aluno;
51. Traçar o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
52. Auxiliar o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
53. Orientar os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
54. Divulgar experiências e materiais relativos à educação;
55. Promover e coordenar reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
56. Programar, realizar e prestar contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
57. Coordenar, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
58. Orientar escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
59. Acompanhar estabelecimento escolar, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
60. Elaborar documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
61. 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;
62. Participar da gestão democrática da unidade escolar;
63. Executar outras atividades correlatas.

3 - REQUISITOS:

3.1 - INSTRUÇÃO:

3.1.1 - ATIVIDADES DE DOCÊNCIA:

Graduação 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, para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino.

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, além dos requisitos anteriores, será exigido curso de especialização na área.

3.1.2 - ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO:

Habilitação específica, obtida em curso de Pedagogia ou, graduação 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, acompanhada da formação em nível de especialização *"lato sensu"* em área relacionada a atividade de magistério, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, garantida nesta formação, a base comum nacional.

4 - 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.

ANEXO III - TABELAS DE ENQUADRAMENTO
(Parte integrante da Lei nº 4.450/2016)

1 - TABELA DE ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS EM FUNÇÃO DA ESCOLARIDADE E HABILITAÇÃO

classe	ESCOLARIDADE / HABILITAÇÃO
A	Formação em nível médio, em curso de Magistério na modalidade Normal
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
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, acompanhada da formação em nível de especialização *"lato sensu"* em área relacionada a atividade de magistério, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas
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, acompanhada da formação em nível de pós-graduação *"stricto sensu"* em área relacionada a atividade de magistério.

ANEXO IV - ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTOS

	Níveis																													
Classes	***1***	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***	***8***	***9***	***10***	***11***	***12***	***13***	***14***	***15***	***16***	***17***	***18***	***19***	***20***	***21***	***22***	***23***	***24***	***25***	***26***	***27***	***28***	***29***	***30***
Classe A - Magistério																														
Classe B – Licenciatura Plena																														
Classe C – Pós-Graduação (Especialização)																														
Classe D – Pós-Graduação (Mestrado/Doutorado)																														

Observações :

a) Vencimento Básico da Carreira	***Classe* A, Nível**
b) Vencimento Inicial da Carreira – Magistério	***Classe* A, Nível**
c) Vencimento Inicial da Carreira – Lic. Plena	***Classe* B, Nível**
d) Vencimento Inicial da Carreira – Especialização	***Classe* C, Nível**
e) Vencimento Inicial da Carreira – Mest./Doutorado	***Classe* D, Nível**

ANEXO V - TABELAS DE VENCIMENTO

ANEXO V - A da Lei nº 4.450/2016

Tabela de Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

Cargo: PROFESSOR

Carga Horária: 20 horas semanais										
	1	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***	***8***	***9***	***10***
A	R$ 1.057,32	R$ 1.078,47	R$ 1.100,04	R$ 1.122,04	R$ 1.144,48	R$ 1.167,37	R$ 1.190,71	R$ 1.214,53	R$ 1.238,82	R$ 1.263,60
B	R$ 1.268,78	R$ 1.294,16	R$ 1.320,04	R$ 1.346,44	R$ 1.373,37	R$ 1.400,84	R$ 1.428,86	R$ 1.457,43	R$ 1.486,58	R$ 1.516,31
C	R$ 1.433,73	R$ 1.462,40	R$ 1.491,65	R$ 1.521,48	R$ 1.551,91	R$ 1.582,95	R$ 1.614,61	R$ 1.646,90	R$ 1.679,84	R$ 1.713,44
D	R$ 1.648,78	R$ 1.681,76	R$ 1.715,40	R$ 1.749,70	R$ 1.784,70	R$ 1.820,39	R$ 1.856,80	R$ 1.893,94	R$ 1.931,81	R$ 1.970,45
	11	***12***	***13***	***14***	***15***	***16***	***17***	***18***	***19***	***20***
A	R$ 1.288,87	R$ 1.314,64	R$ 1.340,94	R$ 1.367,76	R$ 1.395,11	R$ 1.423,01	R$ 1.451,47	R$ 1.480,50	R$ 1.510,11	R$ 1.540,32
B	R$ 1.546,64	R$ 1.577,57	R$ 1.609,12	R$ 1.641,31	R$ 1.674,13	R$ 1.707,62	R$ 1.741,77	R$ 1.776,60	R$ 1.812,14	R$ 1.848,38
C	R$ 1.747,70	R$ 1.782,66	R$ 1.818,31	R$ 1.854,68	R$ 1.891,77	R$ 1.929,61	R$ 1.968,20	R$ 2.007,56	R$ 2.047,71	R$ 2.088,67
D	R$ 2.009,86	R$ 2.050,06	R$ 2.091,06	R$ 2.132,88	R$ 2.175,54	R$ 2.219,05	R$ 2.263,43	R$ 2.308,70	R$ 2.354,87	R$ 2.401,97
	21	***22***	***23***	***24***	***25***	***26***	***27***	***28***	***29***	***30***
A	R$ 1.571,12	R$ 1.602,54	R$ 1.634,60	R$ 1.667,29	R$ 1.700,63	R$ 1.734,65	R$ 1.769,34	R$ 1.804,73	R$ 1.840,82	R$ 1.877,64
B	R$ 1.885,35	R$ 1.923,05	R$ 1.961,51	R$ 2.000,74	R$ 2.040,76	R$ 2.081,57	R$ 2.123,21	R$ 2.165,67	R$ 2.208,98	R$ 2.253,16
C	R$ 2.130,44	R$ 2.173,05	R$ 2.216,51	R$ 2.260,84	R$ 2.306,06	R$ 2.352,18	R$ 2.399,22	R$ 2.447,21	R$ 2.496,15	R$ 2.546,07
D	R$ 2.450,01	R$ 2.499,01	R$ 2.548,99	R$ 2.599,97	R$ 2.651,97	R$ 2.705,01	R$ 2.759,11	R$ 2.814,29	R$ 2.870,57	R$ 2.927,99

ANEXO V - B da Lei nº 4.450/2016

Tabela de Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

Cargo: PROFESSOR de EDUCAÇÃO INFANTIL

Carga Horária: 30 horas semanais										
	1	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***	***8***	***9***	***10***
A	R$ 1.438,62	R$ 1.467,39	R$ 1.496,74	R$ 1.526,68	R$ 1.557,21	R$ 1.588,35	R$ 1.620,12	R$ 1.652,52	R$ 1.685,57	R$ 1.719,28
B	R$ 1.726,34	R$ 1.760,87	R$ 1.796,09	R$ 1.832,01	R$ 1.868,65	R$ 1.906,02	R$ 1.944,14	R$ 1.983,03	R$ 2.022,69	R$ 2.063,14
C	R$ 1.950,77	R$ 1.989,78	R$ 2.029,58	R$ 2.070,17	R$ 2.111,57	R$ 2.153,81	R$ 2.196,88	R$ 2.240,82	R$ 2.285,64	R$ 2.331,35
D	R$ 2.243,38	R$ 2.288,25	R$ 2.334,02	R$ 2.380,70	R$ 2.428,31	R$ 2.476,88	R$ 2.526,41	R$ 2.576,94	R$ 2.628,48	R$ 2.681,05
	11	***12***	***13***	***14***	***15***	***16***	***17***	***18***	***19***	***20***
A	R$ 1.753,67	R$ 1.788,74	R$ 1.824,52	R$ 1.861,01	R$ 1.898,23	R$ 1.936,19	R$ 1.974,92	R$ 2.014,42	R$ 2.054,70	R$ 2.095,80
B	R$ 2.104,40	R$ 2.146,49	R$ 2.189,42	R$ 2.233,21	R$ 2.277,87	R$ 2.323,43	R$ 2.369,90	R$ 2.417,30	R$ 2.465,64	R$ 2.514,96
C	R$ 2.377,98	R$ 2.425,54	R$ 2.474,05	R$ 2.523,53	R$ 2.574,00	R$ 2.625,48	R$ 2.677,99	R$ 2.731,55	R$ 2.786,18	R$ 2.841,90
D	R$ 2.734,67	R$ 2.789,37	R$ 2.845,15	R$ 2.902,06	R$ 2.960,10	R$ 3.019,30	R$ 3.079,69	R$ 3.141,28	R$ 3.204,10	R$ 3.268,19
	21	***22***	***23***	***24***	***25***	***26***	***27***	***28***	***29***	***30***
A	R$ 2.137,71	R$ 2.180,47	R$ 2.224,08	R$ 2.268,56	R$ 2.313,93	R$ 2.360,21	R$ 2.407,41	R$ 2.455,56	R$ 2.504,67	R$ 2.554,77
B	R$ 2.565,26	R$ 2.616,56	R$ 2.668,89	R$ 2.722,27	R$ 2.776,72	R$ 2.832,25	R$ 2.888,90	R$ 2.946,67	R$ 3.005,61	R$ 3.065,72
C	R$ 2.898,74	R$ 2.956,71	R$ 3.015,85	R$ 3.076,17	R$ 3.137,69	R$ 3.200,44	R$ 3.264,45	R$ 3.329,74	R$ 3.396,34	R$ 3.464,26
D	R$ 3.333,55	R$ 3.400,22	R$ 3.468,23	R$ 3.537,59	R$ 3.608,34	R$ 3.680,51	R$ 3.754,12	R$ 3.829,20	R$ 3.905,79	R$ 3.983,90

ANEXO V - C da Lei nº 4.450/2016

Tabela de Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

Cargo: PROFESSOR de EDUCAÇÃO INFANTIL

Carga Horária: 40 horas semanais										
	1	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***	***8***	***9***	***10***
A	R$ 1.918,16	R$ 1.956,52	R$ 1.995,65	R$ 2.035,57	R$ 2.076,28	R$ 2.117,80	R$ 2.160,16	R$ 2.203,36	R$ 2.247,43	R$ 2.292,38
B	R$ 2.301,79	R$ 2.347,83	R$ 2.394,78	R$ 2.442,68	R$ 2.491,53	R$ 2.541,36	R$ 2.592,19	R$ 2.644,04	R$ 2.696,92	R$ 2.750,85
C	R$ 2.601,02	R$ 2.653,05	R$ 2.706,11	R$ 2.760,23	R$ 2.815,43	R$ 2.871,74	R$ 2.929,18	R$ 2.987,76	R$ 3.047,52	R$ 3.108,47
D	R$ 2.991,18	R$ 3.051,00	R$ 3.112,02	R$ 3.174,26	R$ 3.237,75	R$ 3.302,50	R$ 3.368,55	R$ 3.435,92	R$ 3.504,64	R$ 3.574,74
	11	***12***	***13***	***14***	***15***	***16***	***17***	***18***	***19***	***20***
A	R$ 2.338,23	R$ 2.384,99	R$ 2.432,69	R$ 2.481,34	R$ 2.530,97	R$ 2.581,59	R$ 2.633,22	R$ 2.685,89	R$ 2.739,60	R$ 2.794,40
B	R$ 2.805,87	R$ 2.861,99	R$ 2.919,23	R$ 2.977,61	R$ 3.037,17	R$ 3.097,91	R$ 3.159,87	R$ 3.223,06	R$ 3.287,53	R$ 3.353,28
C	R$ 3.170,63	R$ 3.234,05	R$ 3.298,73	R$ 3.364,70	R$ 3.432,00	R$ 3.500,64	R$ 3.570,65	R$ 3.642,06	R$ 3.714,90	R$ 3.789,20
D	R$ 3.646,23	R$ 3.719,15	R$ 3.793,54	R$ 3.869,41	R$ 3.946,80	R$ 4.025,73	R$ 4.106,25	R$ 4.188,37	R$ 4.272,14	R$ 4.357,58
	21	***22***	***23***	***24***	***25***	***26***	***27***	***28***	***29***	***30***
A	R$ 2.850,28	R$ 2.907,29	R$ 2.965,44	R$ 3.024,75	R$ 3.085,24	R$ 3.146,94	R$ 3.209,88	R$ 3.274,08	R$ 3.339,56	R$ 3.406,35
B	R$ 3.420,34	R$ 3.488,75	R$ 3.558,52	R$ 3.629,69	R$ 3.702,29	R$ 3.776,33	R$ 3.851,86	R$ 3.928,90	R$ 4.007,48	R$ 4.087,63
C	R$ 3.864,99	R$ 3.942,29	R$ 4.021,13	R$ 4.101,55	R$ 4.183,59	R$ 4.267,26	R$ 4.352,60	R$ 4.439,65	R$ 4.528,45	R$ 4.619,02
D	R$ 4.444,73	R$ 4.533,63	R$ 4.624,30	R$ 4.716,79	R$ 4.811,12	R$ 4.907,35	R$ 5.005,49	R$ 5.105,60	R$ 5.207,71	R$ 5.311,87