LEI Nº 652, de 07 de outubro de 2011.

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

O POVO DO MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO IGUAÇU, Estado do Paraná, por seus representantes na Câmara Municipal, aprovou e o Prefeito Municipal, em seu nome, sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de São Pedro do Iguaçu, nos termos da legislação vigente.
Art. 2º Para efeito desta Lei, o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal é formado pelos professores que exercem as funções do cargo de carreira de nível fundamental de 1º ao 5º ano, Ensino de Jovens e Adultos, e professores de Educação Infantil dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes.

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

Art. 3º O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do Professor, através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.
Art. 4º O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal contempla também os seguintes objetivos específicos:
I - valorizar o Professor e a educação pública municipal, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;
II - integrar o desenvolvimento profissional de seus professores ao desenvolvimento da educação no Município, visando padrão de qualidade;
III - promover a educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
IV - garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;
~~V - participar da gestão democrática do ensino público Municipal;~~ (Alterado pela Lei nº 1127, de 12 de setembro de 2022)
V - Gestão democrática na Rede Pública Municipal de Ensino, com consulta pública para a escolha da direção das instituições educacionais e participação dos Conselhos Escolares nos encaminhamentos político-administrativos e pedagógicos nas respectivas instituições educacionais.

VI – assegurar um vencimento digno para o Profissional da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;
VII - estabelecer o Piso Vencimental Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções.
VIII – garantir aos Professores os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes;
IX – estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;
X – possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;
XI – subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto a:
a) recrutamento e seleção;
b) programas de qualificação profissional;
c) correção de desvio de função;
d) programa de desenvolvimento de carreira;
e) quadro de lotação ideal;
f) programas de higiene e segurança no trabalho;
g) critérios para captação, alocação e movimentação de pessoal.
XII – auxiliar no planejamento de ampliação ou implantação de novas unidades escolares na Instituição;
XIII – garantir o princípio da democracia, onde os professores tenham as mesmas oportunidades, baseando-se em critérios únicos para todos;
XIV – garantir o compromisso do Professor de propiciar aos educandos uma formação que possibilite compreender, criticamente, a realidade social, conscientizando-o de seus direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social.

CAPÍTULO III
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º Para efeito desta Lei:
I - CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;
II – CARREIRA: conjunto de classes e níveis que definem a evolução funcional e remuneratória dos Professores;
III – GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;
IV – NÍVEL: amplitude horizontal entre os maiores e menores vencimentos de cada classe;
V – GRADE: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;
VI – CLASSE: amplitude vertical por grau de escolaridade ou formação profissional;
VII – EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do professor na respectiva carreira através de procedimentos de progressão vertical e/ou horizontal;
VIII – ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação, na

Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes ou na própria Instituição;
IX – ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO NA EDUCAÇÃO INFANTIL: Por atividade de magistério na educação infantil entende-se a promoção da educação e o cuidado com vistas ao desenvolvimento integral das crianças nos Centros Municipais de Educação Infantil de acordo com as diretrizes curriculares do Município e Projeto Pedagógico da instituição, planejando, observando, acompanhando e propiciando práticas educativas individuais e coletivas de forma a contribuir com o desenvolvimento físico, psíquico, afetivo e social da criança.
X – HORA-AULA: tempo reservado pelo Professor à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;
XI – HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido pelo Professor na escola, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;
XII – QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo e reunidos em grupos;
XIII - ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTOS: Conjunto de percentuais cumulativos entre um nível e outro e entre uma classe e outra, definidos a partir do Vencimento Básico do cargo, que se aplicam na evolução funcional do profissional da educação.

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

Art. 6º A estrutura de cargo e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal é composta de Parte Permanente e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes.
Art. 7º Fica criado no Quadro do Pessoal Permanente do magistério Público Municipal, cujo Grupo Ocupacional de Magistério está subdividido em cargos vinculados a respectiva área de conhecimento e atuação.
Parágrafo Único. Compõem o Grupo Ocupacional do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, os cargos descritos no Anexo II desta Lei.
Art. 8º O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de São Pedro do Iguaçu, será caracterizado por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:
I – para o exercício dos cargos Professor, é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena em Pedagogia ou Normal Superior;
II – excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei Federal nº 9.394 de 20/12/96, poderá ser admitida como formação mínima para o cargo de Professor de Educação Infantil ou para o exercício da docência nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério, na modalidade normal;
III – O Professor quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, será exigida graduação em Pedagogia, ou especialização Latu Sensu na área da Pedagogia, garantida, nesta formação, a Base Nacional Comum, além dos

requisitos de formação, a experiência docente de 02 (dois) anos é pré-requisito para o exercício dessas atividades.

Art. 9º. Os servidores do magistério evoluirão na profissão mediante progressões funcionais, horizontais, em níveis, e verticais, em classes, da seguinte forma:

I – Verticalmente, a evolução na profissão é composta por 03 (três) classes, assim designadas: Classe A, Classe B e Classe C, às quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação;

II – A progressão entre as Classes obedecerá aos seguintes percentuais: a Classe B, é igual à Classe A - inicial, acrescido de 10% (dez por cento) e a Classe C, é igual a Classe B, acrescido de 10% (dez por cento);

III – Horizontalmente, os servidores serão investidos no cargo no Nível 1 e poderão obter progressões até o Nível 12, ou seja, haverá 12 (doze) Níveis designados pelos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, associados a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira;

IV – Para a progressão entre os Níveis, será mantido o percentual de 04% (quatro por cento) entre um Nível e outro, de modo que o Nível 2 corresponderá ao valor do Nível 1 acrescido de 04% (quatro por cento), e assim sucessivamente até o Nível 12;

CAPÍTULO V
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I
Do Ingresso na Carreira

Art. 10. O cargo de Professor da Rede Municipal de Educação Básica do Município de São Pedro do Iguaçu, com descrições estabelecidas no Anexo II da presente Lei, é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em lei, com o ingresso no Nível B, Classe 1, da Carreira, mediante concurso público de provas e títulos.

Art. 11. O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 12. São condições indispensáveis para o provimento de cargo do Magistério Público:

I - existência de vaga;

II - previsão de lotação numérica específica para o cargo;

III - idade igual ou superior a 18 anos.

Art. 13. É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

Art. 14. Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, nos termos da lei em caráter excepcional, para suprir necessidade:

I – contratação temporária;

II – substituição emergencial de titulares do cargo;

Parágrafo Único. A lei de que trata o caput disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender as necessidades de substituição temporária, do titular do cargo de professor, quando excedida a capacidade de atendimento, com os professores da rede Municipal ou jornada suplementar.

Seção II
Do Estágio Probatório

Art. 15. São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os ocupantes de cargo do Magistério Público Municipal, nomeados em caráter efetivo, em virtude de concurso público de provas e títulos.
§1º O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:
I – Por motivo de doença em pessoa na família;
II – Para ocupar cargo público eletivo.
§2º O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.
§3º Durante o estágio probatório o ocupante de cargo do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.
§4º Cabe à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esporte garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.
§5º Em caso de reprovação na avaliação do Estágio Probatório, o integrante do quadro do magistério será exonerado mediante processo administrativo, com garantia do contraditório e ampla defesa.

Seção III
Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 16. O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos professores mediante:
I – elaboração de plano de qualificação profissional;
II – estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;
III – estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessore permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.
§1°A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação em que o Professor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.
§2° A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:
I – Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado (auto avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;
II – Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;
III – Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a equipe de avaliadores deverá ser composta: Direção, Equipe Pedagógica, representante da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes de cargo efetivo e paritariamente representantes eleitos pela categoria.

IV – Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.
§3° As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida por comissão interinstitucional constituída pelo Órgão da Educação.
Art. 17. O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei, ocorrerá após 03 (três) anos de efetivo exercício na Classe inicial, mediante os procedimentos de:
I - Progressão Horizontal: é a passagem do Professor de um nível para o nível seguinte, com interstício de 02 (dois) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, assegurada pela Instituição;
II – Progressão Vertical por Nova Habilitação ou Titulação: é a passagem do Professor de uma Classe para outra, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função:
a) o professor que adquirir nova habilitação/titulação passará para a grade de vencimento correspondente à Classe da nova habilitação/titulação e para o Nível equivalente a que ele se encontrava, obedecidos os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;
b) os cursos de pós-graduação “lato sensu” e “stricto sensu”, e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Cargo do Grupo Ocupacional do Magistério, somente serão considerados para fins de Progressão Vertical, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;
c) a Progressão por nova habilitação/titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do Professor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído, retroativa à data do protocolo;
d) em caso de acumulação legal, a progressão se dará de forma independente para cada um dos cargos.
Art. 18. A Progressão Vertical por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:
I - Para a Classe de Vencimento B, para o Professor de Classe A que obtiver Licenciatura Plena;
II - Para a Classe de Vencimento C, para o Professor que concluir curso de pós-graduação lato-sensu, Especialização, em área relacionada a sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.
Parágrafo único. Poderá ser concedido, no interesse da administração, afastamento, não remunerado, para a conclusão dos trabalhos para a obtenção de Certificação/Titulação na área da educação, sem prejuízo funcional, com regulamentação a ser estabelecida em Resolução pela Secretaria de Educação.

CAPÍTULO VI
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 19. A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades da Instituição, visando:
I – valorização do professor e melhoria da qualidade do serviço;
II – formação ou complementação de formação de Professor, para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo;

III – identificar as carências dos Professores do Magistério Público Municipal para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;
IV – aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;
V – utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância;
VI – incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.
Art. 20. O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo Municipal, através da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes, mediante convênio, ou, por iniciativa do próprio professor, cabendo ao Município atender prioritariamente:
I - Programa de Integração à Administração Pública - aplicado a todos os Professores nomeados e integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação, Cultura e Esportes do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;
II - Programa de Capacitação - Aplicado aos Professores, para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;
III - Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;
IV - Programa de Aperfeiçoamento - Aplicado aos Professores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares.
Parágrafo único. Poderá ser concedido aos Professores, no interesse da administração, o afastamento não remunerado de suas atribuições, sem prejuízo das vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade de horário de trabalho com o do estágio.

CAPÍTULO VII
DO PLANO DE VENCIMENTO, ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES

Seção I
Do Plano de Vencimento

Art. 21. A estrutura de vencimento do Grupo Ocupacional do Magistério deve observar:
I – a viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do erário e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos Professores, tomando como base de estudos, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal;
II – a eliminação de distorções;
III – os limites legais;

IV – a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação para o exercício do cargo.
Art. 22. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função do Quadro do Magistério Municipal correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.
Art. 23. Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.
Art. 24. Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal acrescida das vantagens e/ou gratificações de caráter permanente estabelecidas na presente Lei.
Art. 25. A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do magistério Público Municipal compõe o Anexo III desta Lei.
Art. 26. O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional do Magistério Municipal far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

Seção II
Dos Adicionais

Art. 27. Os ocupantes do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal perceberão adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, sem efeito retroativo, condicionado ao resultado satisfatório em avaliação de desempenho, calculado da seguinte forma:
I - 5% (cinco por cento) sobre o vencimento correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 05 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;
II - 10% (dez por cento) sobre o vencimento correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;
III - 15% (quinze por cento) sobre o vencimento correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;
IV - 20% (vinte por cento) sobre o vencimento correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;
V - 25% (vinte e cinco por cento) sobre o vencimento correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;
VI - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 31 (trinta e um) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;
VII - 35% (trinta e cinco por cento) sobre o vencimento correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 32 (trinta e dois) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;
VIII - 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 33 (trinta e três) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

IX - 45% (quarenta e cinco por cento) sobre o vencimento correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 34 (trinta e quatro) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;
X - 50% (cinquenta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município.
Parágrafo único. O adicional de que trata este artigo será computado a partir da publicação da presente Lei, sendo que, após o enquadramento nos respectivos níveis e classes em que se encontram os ocupantes do quadro do Magistério, o próximo adicional somente será concedido após 5 (cinco) anos da implantação deste Plano e assim sucessivamente nos quinquênios seguintes.

Seção III
Das Gratificações

~~**Art. 28.** Será concedida gratificação pelo local de exercício quando o professor tiver que se deslocar para trabalhar em escolas de difícil acesso até 15 quilômetros, com adicional de 10% do vencimento correspondente ao Nível B, Classe 1, ou mais de 15 quilômetros, com adicional de 20% do vencimento correspondente ao Nível B, Classe 1.~~
Art. 28. Será concedida gratificação pelo local de exercício quando o professor tiver que se deslocar da sede do Município para trabalhar em escolas de difícil acesso, com adicional de 10% sobre o vencimento correspondente ao Nível B, Classe 1, da grade de vencimentos dos servidores do magistério. (NR) (Alterado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)
~~**Parágrafo único.** Entende-se como escolas de difícil acesso as localizadas na área rural do Município.~~
Parágrafo único. Entende-se como escolas de difícil acesso as localizadas na área rural do Município, há mais de 05 (cinco) quilômetros da sede.” (NR) (Alterado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)
~~**Art. 29.** Aos Professores das Escolas Municipais de Ensino Fundamental serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de 20 (vinte) horas semanais, de acordo com as condições especificadas a seguir:~~
Art. 29. Aos Professores das Escolas Municipais de Ensino Fundamental serão concedidas gratificações proporcionais à jornada integral de trabalho executada, levando-se em consideração o horário de funcionamento do estabelecimento de ensino, de acordo com as condições especificadas a seguir: (NR) (Alterado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)
~~I – 30% (trinta por cento), sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível B, Classe 1, para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino acima de 250 estudantes;~~
I – 30% (trinta por cento), sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível B, Classe 1, para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino acima de 250 estudantes; (NR) (Alterado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)
~~II – 25% (vinte e cinco) por cento sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível B, Classe 1, para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino, para as escolas que tenham entre 150 e 250 estudantes;~~
II – 20% (vinte por cento) sobre o sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor,

correspondente ao Nível B, Classe 1, para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino, para escolas que tenham menos de 250 estudantes; (NR) (Alterado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)

~~III – 20% (vinte por cento) sobre o sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível B, Classe 1, para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino, para escolas que tenham até 150 estudantes.~~

III – 25% (vinte e cinco por cento), sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível B, Classe 1, para o exercício da função de Coordenador Pedagógico junto à Secretaria Municipal de Educação Cultura e Esportes; (NR) (Alterado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)

~~IV – 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível B, Classe 1, ao profissional com habilitação específica na área de Educação Especial (sala de recurso, classe especial) enquanto houver demanda.~~

IV – 15% (quinze por cento), sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível B, Classe 1, para o exercício da função de 2 coordenador pedagógico em estabelecimento de ensino acima de 250 estudantes; (NR) (Alterado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)

V – 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível B, Classe 1, para o exercício da função de coordenador pedagógico em estabelecimento de ensino, para escolas que tenham menos de 250 estudantes.” (NR) (Acrescentado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)

~~§1º A Função de Diretor será ocupada por profissional, que tenha exercido no mínimo três anos de docência e serão escolhidos através de eleições, com a participação de professores, funcionários, Pais e Mães e Alunos maiores de 16 anos, nos termos de Legislação específica.~~ (Alterado pela Lei nº 1127, de 12 de setembro de 2022)

§ 1º A função de gestor escolar, denominado Diretor, das Escolas ou de Centros Municipais de Educação Infantil só poderá ser exercida por ocupantes de cargo efetivo e estável, do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal, mediante consulta pública para o mandato de 02 (dois) anos, na forma de regulamento próprio, desde que sejam selecionados pelos princípios da Gestão Democrática, ou seja, aquela que se dá pela participação de toda a comunidade escolar: professores, servidores da unidade escolar, alunos, pais ou responsável do aluno, sendo observado provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho ou a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar dentre candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho.

§2º Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 30. O professor contratado para atuar nos Centros Municipais de Educação Infantil – CMEI fará jus às seguintes gratificações:

I – pelo exercício da função de direção nos Centros Municipais de Educação Infantil;

II – pelo exercício da função de suporte pedagógico nos Centros Municipais de Educação Infantil.

Art. 31. A gratificação pelo exercício da função de direção nos Centros Municipais de Educação Infantil será concedida de acordo com as condições especificadas a seguir:

I – 15% (quinze) por cento sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor de Educação

Infantil, correspondente ao Nível A, Classe 1, para o exercício da função de Diretor de Centro Municipal de Educação Infantil, para o CMEI com número acima de 30 até o limite de 80 alunos.
II – 20% (vinte por cento), sobre o vencimento inicial da Carreira do Professor de Educação Infantil, correspondente ao Nível A, Classe 1, para o exercício da função de Diretor de Centro Municipal de Educação Infantil, para o CMEI com número acima de 80 alunos.

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

Seção I
Do regime de trabalho

Art. 32. A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, obedecendo ao limite de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.
Art. 33. A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, obedecendo ao limite mínimo de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.
Art. 34. O Professor no exercício de função pedagógica terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais e máxima de 40 (quarenta) horas semanais.
Art. 35. A jornada de trabalho do cargo de Professor de Educação Infantil, previsto no Anexo II desta Lei, será unicamente de 40 (quarenta) horas semanais.
~~**Art. 36.** O Professor ocupante de cargo correspondente a carga horária de 20 horas, que não esteja em acumulação de cargo ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções de Magistério, de forma não concomitante com a docência.~~
Art. 36. O Professor ocupante de cargo correspondente à carga horária de 20 horas, que não esteja em acumulação de cargo ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, nos seguintes casos: (NR) (Alterado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)
I - para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais ou nos casos de designação para exercício de outras funções de Magistério, de forma não concomitante com a docência; (NR) (Acrescentado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)
II – para o exercício de funções de coordenação pedagógica junto a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esporte, de forma não concomitante com a docência." (NR) (Acrescentado pela Lei nº 810, de 24 de fevereiro de 2015)
§1º Cessados os motivos que determinaram a atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal.
§2º A jornada suplementar será remunerada, no valor do nível inicial da classe de formação do professor.
§3º O professor que ministrar aulas extraordinárias tem direito a férias proporcionais, na

forma do disposto na seção seguinte, a recessos e a descanso semanal remunerado.
§4º Desde que respeitadas todas as disposições constitucionais e legais incidentes, poderá ser encaminhado novo projeto de lei para a alteração de regime de trabalho de 20 (vinte horas) para 40 (quarenta horas) semanais por cargo, por interesse do poder público, ou do professor, mediante adequação proporcional de seu vencimento a carga horária trabalhada.

Seção II
Das Férias

Art. 37. Os Professores em regência de classe e/ou em atividade de suporte pedagógico em unidade escolar farão jus a 30 (trinta) dias consecutivos de férias anuais, após o término do ano letivo, e a 30 (trinta) dias de recesso remunerado, condicionado ao cumprimento do calendário escolar, composto de 200 (duzentos) dias letivos e 10 (dez) dias destinados a atividades de formação continuada.
§1º O Professor que não se encontre em efetivo exercício em estabelecimento de ensino, fará jus apenas, a 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme escala.
§2º Não ingressará em férias o Professor que estiver em licença para tratamento de saúde e licença maternidade, podendo usufruí-la posteriormente.
Art. 38. As férias anuais do cargo de Professor de Educação Infantil, previsto no Anexo II desta Lei, serão de 30 (trinta) dias.
Parágrafo único. As férias do profissional de que trata este artigo, serão concedidas de acordo com o calendário anual de atividades, de forma a atender as necessidades didáticas e administrativas do Centro Municipal de Educação Infantil e as normas estabelecidas pelo Órgão Municipal de Educação.
Art. 39. Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.
Parágrafo Único. No caso do servidor exercer função de direção, chefia ou assessoramento ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.
Art. 40. O servidor 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 média de remuneração mensal do período aquisitivo.

Seção III
Das Licenças

Art. 41. É assegurado ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal de Ensino o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional ou estadual, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.
§1º A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.
§2º Fica assegurado ao Professor em disponibilidade funcional para desempenho de mandato eletivo em Sindicato ou Associação de classe, o retorno à lotação de origem.

~~§3º Fica assegurada a liberação de um professor com 20 horas para o trabalho sindical junto a APP-Sindicato, após a escolha da categoria.~~
§3º Fica assegurada a liberação do trabalho, de um professor, escolhido pela categoria para representar os integrantes do magistério municipal junto a APP-Sindicato e atuar em compromissos que digam respeito à classe. (NR) (Alterado pela Lei nº 720, de 25 de fevereiro de 2013)
§3º Fica assegurada a liberação do trabalho, de um professor, escolhido pela categoria para representar os integrantes do magistério municipal junto a APP-Sindicato e atuar em compromissos que digam respeito à classe. (NR). (Redação dada pela Lei nº 720, de 25 de fevereiro de 2013)

§4º A liberação do professor escolhido pela categoria ocorrerá somente quando necessária a sua participação em evento que requeira representatividade da categoria, ou, em compromissos previamente agendados, devendo ser apresentado junto a Secretaria Municipal de Educação o convite, convocação, ou outro documento que comprove o assunto, dia, hora e local do evento. (NR) (Acrescentado pela Lei nº 720, de 25 de fevereiro de 2013)

§5º O professor encarregado de representar a classe deverá solicitar a Secretaria Municipal de Educação, com antecedência mínima de dois dias úteis, a necessidade de ausentar-se de suas funções para exercer a representatividade da classe nos compromissos de que tratam o parágrafo anterior, a fim de que se organize as rotinas de trabalho para que não ocorram prejuízos às aulas, ou, aos trabalhos por ele desempenhados. (NR) (Acrescentado pela Lei nº 720, de 25 de fevereiro de 2013)

§6º Para todos os efeitos o professor escolhido pela categoria cumprirá sua função e carga horária normalmente e será dispensado do serviço, quando solicitado, para exercer sua representatividade conforme disposto nos parágrafos anteriores. (NR) (Acrescentado pela Lei nº 720, de 25 de fevereiro de 2013)

§7º O professor escolhido para representar a categoria não terá qualquer prejuízo em sua remuneração, quando da ausência ao trabalho para participação em eventos de interesse do magistério, desde que previamente comunicada à Secretaria Municipal de Educação, conforme disposto no §5º deste artigo. (NR) (Acrescentado pela Lei nº 720, de 25 de fevereiro de 2013)

CAPÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 42. Os atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, estáveis,

concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Novo Plano de Cargo Carreira e Remuneração, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.
§1º O**s** integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal que não preencherem os requisitos exigidos, terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.
§2º Os integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.
Art. 43. Os integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal que se encontrem à época de implantação do Novo Plano de Cargos e Remuneração, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.
Art. 44. Fica assegurado o mês de maio para revisão dos valores do piso salarial dos servidores do Magistério Público Municipal, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.
Art. 45. O Chefe do Poder Executivo poderá conceder ABONO ESPECIAL, ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais de Educação, de que trata esta lei que estejam em efetivo exercício na Educação Básica e Educação Infantil Pública, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento de Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, Preconizado na Lei Nº 11.494, de 20 de junho de 2007.
Art. 46. Ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:
a) ser representado pelo sindicato, inclusive como substitutivo processual;
b) inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto a seu pedido;
c) descontar em folha, sem ônus financeiro para o poder público, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.
Art. 47. Os integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal que, ao serem enquadrados, sentirem-se prejudicados poderão requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Magistério Público Municipal dentro de um prazo de 30 (trinta) dias da publicação daquele ato.
Art. 48. Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, composta de 03 (três) membros, designados pelo Secretário Municipal de Educação, Cultura e Esportes.
Art. 49. A concessão de remoção ou permuta de uma para outra unidade escolar ou órgão de ensino municipal, inclusive infantil, a pedido do Professor, quando da existência de vaga, compete ao Secretário Municipal de Educação, Cultura e Esportes, cuja decisão atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação, observando o princípio da equidade e os critérios estabelecidos nesta Lei;
§1º Os pedidos de remoção por permuta serão feitos no mês de novembro.
§2º São critérios de prioridade, na existência de dois ou mais candidatos, para concurso de remoção referente a mesma vaga, a seguinte ordem :
a – professor com maior tempo de serviço no Município;
b – maior titulação;
c – maior tempo de efetiva regência;

d – maior idade.
§3º O Secretário de Educação, Cultura e Esportes publicará no início do ano letivo o resultado dos pedidos de remoção e permuta.
§4º A remoção de professores excedentes, no interesse da administração e dispensada a sua concordância, caso não haja interessado ou haja mais de um, obedecerá à seguinte ordem de critérios:
I – professor com menor tempo de serviço no Município;
II – menor titulação;
III– menor tempo de efetiva regência;
IV– menor idade;
V– sorteio.

Seção II
Das Disposições Transitórias

Subseção I
Do enquadramento

Art. 50. Os professores em efetivo exercício na data da publicação dessa lei, serão enquadrados no plano de evolução profissional e remuneração da rede municipal de São Pedro do Iguaçu num prazo máximo de 60 (sessenta) dias, observados, entre outros, os direitos adquiridos, as exigências de habilitação profissional e critérios de enquadramento estabelecidos no anexo IV dessa lei.
Art. 51. O enquadramento dos professores do Quadro do Magistério Público Municipal dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do Novo Plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito para aqueles que se encontram em atividades, observando-se ainda, a jornada de trabalho.
Art. 52. Os professores do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nos Níveis 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, e na Classe de habilitação que lhes corresponder, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo IV desta Lei, sendo que:
I – ficam enquadrados na Classe A de vencimento os Profissionais do Magistério, os Professores que possuam curso de magistério em Nível Médio;
II – ficam enquadrados na Classe B de vencimento os Profissionais do Magistério, os Professores que possuam curso de Licenciatura Plena;
III – ficam enquadrados na Classe C de vencimento os Profissionais do Magistério, com graduação em Licenciatura Plena, acrescida de Especialização “latu sensu”, os Professores que possuam Licenciatura Plena com Especialização de no mínimo 360 horas;
IV – o enquadramento dos professores não ensejará redução de vencimentos;
Parágrafo único. Os professores que, quando da emancipação do Município, ingressaram no Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal vindos do quadro de servidores do Município de Toledo, para efeito do reenquadramento previsto neste artigo, terão somados os tempos de serviços para os dois municípios.
Art. 53. Para garantir os direitos previstos nessa lei, cuja eficácia dependa da regulamentação

ou disciplina legal, aplica-se as normas regulamentares vigentes.
Art. 54. O Poder Executivo atualizará, obrigatoriamente, no mesmo percentual, os valores constantes da tabela de vencimentos dos Profissionais da Educação todas as vezes que houver majoração do Vencimento Básico da Carreira.
Parágrafo único. Fica garantido pelo Executivo Municipal a reestruturação da tabela de vencimentos de modo a valorizar o Profissional de Educação, levando em consideração a evolução das Receitas da Educação.
Art. 55. O valor dos vencimentos dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, não poderão ser inferior ao PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional), conforme estabelece a Lei Federal nº 11.738.
Art. 56. Todo reajuste ou reestruturação de tabela de vencimentos concedido aos Professores, deverá ser aplicado ao vencimento inicial, de modo a obedecer o que estabelece o inciso XIII do Art. 5º da presente Lei.

Seção III
Das Disposições Finais

Art. 57. O Novo Plano de Cargos, Evolução Funcional e Remuneração do Magistério Público Municipal, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.
Art. 58. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.
Art. 59. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 01 de junho de 2011.
Art. 60. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 202, de 02 de julho de 1998.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DO IGUAÇU, Estado do Paraná, em 07 de outubro de 2011.

ANEXO I

DESCRIÇÃO DOS CARGOS PERMANENTES DO QUADRO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES APLICADAS AO QUADRO GERAL:

1. Exerce a docência na Rede Público Municipal de Ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
2. Exerce atividades técnico pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
3. Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
4. Desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de coparticipação e coresponsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;
5. Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

DESCRIÇÃO DETALHADA
EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1. Planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
2. Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
3. Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
4. Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
5. Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
6. Participa do planejamento geral da escola;
7. Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
8. Participa da escolha do livro didático;
9. Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
10. Acompanha e orienta estagiários;
11. Zela pela integridade física e moral do aluno;
12. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
13. Elabora projetos pedagógicos;

14. Participa de reuniões interdisciplinares;
15. Confecciona material didático;
16. Realiza atividades extra classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
17. Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
18. Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
19. Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
20. Propicia aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua iniciação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
21. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
22. Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
23. Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
24. Participa do conselho de classe;
25. Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
26. Incentiva o gosto pela leitura;
27. Desenvolve a auto estima do aluno;
28. Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;
29. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
30. Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
31. Contribui para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
32. Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
33. Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
34. Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
35. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
36. Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
37. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
38. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
39. Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
40. Participa da gestão democrática da unidade escolar;
41. Executa outras atividades correlatas.

EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

1. Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;

2. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
3. Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
4. Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
5. Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
6. Elabora relatórios de dados educacionais;
7. Emite parecer técnico;
8. Participa do processo de lotação numérica;
9. Zela pela integridade física e moral do aluno;
10. Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;
11. Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
12. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
13. Estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos;
14. Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;
15. Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;
16. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
17. Participa 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. Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;
19. Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
20. Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
21. Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
22. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
23. Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
24. Coordena conselho de classe;
25. Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
26. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
27. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
28. Contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
29. Propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
30. Planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
31. Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;
32. Contribui 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. Sistematiza 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. Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
35. Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
36. Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
37. Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
38. Desenvolve 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. Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
40. Assessora o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
41. Contribui 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. Coordena as atividades de elaboração do regimento escolar;
43. Participa da análise e escolha do livro didático;
44. Acompanha e orienta estagiários;
45. Participa de reuniões interdisciplinares;
46. Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
47. Promove a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
48. Propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua iniciação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
49. Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
50. Trabalha a integração social do aluno;
51. Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
52. Desenvolver noções de iniciação profissional;
53. Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
54. Divulga experiências e materiais relativos à educação;
55. Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
56. Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;

57. Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico pedagógicas da escola;
58. Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
59. Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
60. Elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
61. Participa 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. Participa da gestão democrática da unidade escolar;
63. Executa outras atividades correlatas.

ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS DO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

1. Responsabilizar-se por crianças que permaneçam no CMEI, na turma ou período correspondente ao seu turno de trabalho; manter sua higiene; servir refeições e auxiliar crianças menores a se alimentarem;
2. Observar a saúde e o bem estar das crianças, levando-as quando necessário, para atendimento médico e ambulatorial;
3. Ministrar medicamentos conforme prescrição médica;
4. Prestar primeiros socorros, cientificando o superior imediato da ocorrência; orientar os pais quanto à higiene infantil, comunicando-lhe os acontecimentos do dia;
5. Executar atividades recreativas lúdicas de acordo com o planejamento do setor competente;
6. Auxiliar no recolhimento e entrega das crianças que fazem uso do transporte escolar, acompanhando-as na entrada e saída do mesmo, zelando assim pela sua segurança;
7. Estabelecer, como prioridade, o desenvolvimento da individualização da auto-estima, solidariedade e segurança emocional da criança; zelar pelas instalações, materiais, máquinas e equipamentos utilizados;
8. Cumprir horários de trabalho dando exemplo de assiduidade, pontualidade e dedicação no cumprimento de seus deveres;
9. Executar outras tarefas correlatas;

REQUISITOS DE INSTRUÇÃO
ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1. Habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena em Pedagogia ou Normal Superior.
2. Excepcionalmente, conforme estabelece o Art. 62, da Lei Federal nº 9.394 de 20/12/96, poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na

Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental, a obtida em nível médio com formação de Magistério.

3. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área.

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

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

EXPERIÊNCIA

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

CARACTERÍSTICAS PROFISSIOGRÁFICAS ADICIONAIS

1. 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 II

CARGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO

	CARGO	CARGA HORÁRIA	ESCOLARIDADE/ HABILITAÇÃO	VAGAS ANTERIORES	VAGAS ATUAIS
GRUPO OCUPACIONAL	Professor I	20 horas	Licenciatura plena na área de educação, com formação de Magistério, em nível médio; ou Formação em Pedagogia, ou em Normal Superior, mais habilitação nas séries iniciais do ensino fundamental ou em educação infantil. Curso de Magistério em nível de ensino médio.*	140	140
	Professor de Educação Física	20 horas	Bacharelado ou licenciatura plena na área de Educação Física, com formação de Magistério, em nível médio; ou licenciatura plena na área de Educação Física, com habilitação para séries iniciais do ensino fundamental.	07	12
	Professor de Educação Infantil	40 horas	Curso superior completo em Pedagogia ou Normal Superior, com habilitação em educação infantil, admitindo-se, ainda, Licenciatura Plena na área de Educação, com formação de magistério em nível médio. Curso de Magistério em nível de ensino médio. *	00	30

* Excepcionalmente, poderá ser admitida como formação mínima para o cargo, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério, na modalidade normal, (Art. 62, da Lei Federal nº 9.394/96).

ANEXO III

(Alterado pela Lei nº 678, de 26 de março de 2012)
(Alterado pela Lei nº 741, de 01 de julho de 2013)
(Alterado pela Lei nº 779, de 21 de maio de 2014)
(Alterado pela Lei nº 816, de 07 de abril de 2015)
(Alterado pela Lei nº 882, de 14 de junho de 2016)
(Alterado pela Lei nº 960, de 12 de junho de 2018)
(Alterado pela Lei nº 1000, de 14 de junho de 2019)
(Alterado pela Lei nº 1080, de 28 de abril de 2021)
(Alterado pela Lei nº 1102, de 28 de fevereiro de 2022)
(Alterado pela Lei nº 1147, de 12 de abril de 2023)

CARGOS: PROFESSOR I e PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Nível / Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nível A - Magistério	2.036,84	2.118,31	2.203,01	2.291,15	2.382,81	2.478,13	2.577,24	2.680,33	2.787,55	2.899,06	3.015,03	3.135,61
Nível B - Licenciatura Plena	2.240,49	2.330,13	2.423,37	2.520,31	2.621,05	2.725,92	2.834,96	2.948,38	3.066,30	3.189,00	3.316,53	3.449,17
Nível C - Especialização	2.464,57	2.563,16	2.665,65	2.772,35	2.883,22	2.998,57	3.118,45	3.243,22	3.372,93	3.507,88	3.648,19	3.794,08

CARGO: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Nível / Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nível A - Magistério	4.073,68	4.236,63	4.406,11	4.582,39	4.765,65	4.956,27	5.154,50	5.360,75	5.575,12	5.798,16	6.030,06	6.271,27

Nível B - Licenciatura Plena	4.481,05	4.660,30	4.846,74	5.040,58	5.242,22	5.451,93	5.670,03	5.896,81	6.132,64	6.377,96	6.633,06	6.898,43
Nível C - Especialização	4.929,15	5.126,36	5.331,39	5.544,65	5.766,42	5.997,09	6.236,95	6.486,45	6.745,88	7.015,77	7.296,35	7.588,25

ANEXO IV

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

NÍVEIS	TEMPO DE SERVIÇO
1	00 a 03 anos
2	03 anos e 1 dia a 05 anos
3	05 anos e 1 dia a 07 anos
4	07 anos e 1 dia a 09 anos
5	09 anos e 1 dia a 11 anos
6	11 anos e 1 dia a 13 anos
7	13 anos e 1 dia a 15 ano
8	15 anos e 1 dia a 17 anos
9	17 anos e 1 dia a 19 anos
10	19 anos e 1 dia a 21 anos
11	21 anos e 1 dia a 23 anos
12	23 anos e 1 dia a 25 anos