LEI 1093/2025

"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Guamiranga".

A Câmara Municipal de Guamiranga, Estado do Paraná, aprovou e Eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte:

LEI:

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO ÚNICO
DO CAMPO DA APLICAÇÃO E DAS DEFINIÇÕES

Art. 1º A presente Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal da Educação Infantil e Ensino Fundamental e suas modalidades de Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos do Município de Guamiranga, Estado do Paraná.

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

I - Secretaria Municipal de Educação e Cultura - o órgão central da administração pública do Município responsável pela gestão da rede municipal de ensino;

II - Rede Municipal de Ensino - o conjunto das instituições educacionais mantidas pelo Poder Público Municipal;

III - Instituições Educacionais - os estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental e suas modalidades de Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos;

IV - Magistério Público Municipal - o conjunto de profissionais do magistério que, nas instituições educacionais, ministra, assessora, planeja, programa, dirige, supervisiona, coordena, acompanha, controla, avalia e orienta a educação sistemática, respeitando-se as políticas educacionais do sistema público de ensino e as normas contidas nesta Lei;

V - Funções de magistério - as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção, coordenação pedagógica e assessoramento pedagógico e outras similares no campo da educação;

VI - Profissionais do magistério - a denominação genérica que engloba os detentores dos cargos permanentes de Professor, Professor de Educação Física e Pedagogo e o cargo em extinção de Professor III.

VII - Professor - O profissional portador de habilitação para o magistério, com área de atuação na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental e suas modalidades de educação especial e educação de jovens e adultos;

VIII - Professor de Educação Física - O profissional portador de habilitação para o magistério, com área de atuação exclusiva na educação física;

IX - Pedagogo - O profissional portador de Licenciatura em Pedagogia que desenvolve funções de coordenação e assessoramento pedagógico na rede municipal de ensino.

Parágrafo único. Integram ainda os profissionais da Secretaria Municipal de Educação e Cultura os detentores dos cargos de Psicólogo e Assistente Social.

Art. 3º Os cargos de Professor e de Professor I passam a ter a seguinte denominação, de acordo com a respectiva jornada de trabalho:

I - Professor em Regime Parcial, para os profissionais que exercem 20 (vinte) horas semanais;

II - Professor em Regime Integral, para os profissionais que exercem 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único. A alteração de nomenclatura de que trata este artigo não implica em modificação das atribuições, da carga horária ou da remuneração originalmente estabelecidas para os cargos.

Art. 4º A estruturação da carreira do Magistério Público Municipal de Guamiranga compreende os cargos permanentes de Professor, Professor de Educação Física e Pedagogo e o cargo em extinção de Professor III (Professor de 5ª à 8ª séries), vedada a abertura de novos concursos para este cargo.

Art. 5º Os ocupantes do cargo de Professor III, ainda em atividade, sem prejuízo das horas e vencimentos previstos em seu cargo de origem devem exercer as seguintes funções:

I - se portador de curso de formação em magistério em nível médio, deve assumir a docência em turma do ensino fundamental;

II - se portador da Licenciatura em Educação Física deve assumir a docência em conteúdo de Educação Física no ensino fundamental;

III - se portador do Curso de Pedagogia, pode assumir a docência na educação infantil ou ensino fundamental, ou exercer a função de coordenação pedagógica.

IV - os professores que não se enquadram nos incisos anteriores poderão desempenhar atividades reconhecidas como de magistério, desempenho de atividades educativas, e assessoramento pedagógico em estabelecimento de educação.

Parágrafo único. Aplica-se a hora atividade para os professores que estejam no exercício de docência.

Art. 6º A carreira do Magistério Público Municipal de Guamiranga tem como princípios básicos constitucionais:

I - remuneração condigna nos termos do Piso Nacional Profissional do Magistério, compatível com a dignidade, peculiaridade e importância da profissão, permitindo aos profissionais da educação melhores condições sociais e econômicas;

II - estímulo ao trabalho em sala de aula:

III - melhoria da qualidade do ensino;

IV - ingresso mediante aprovação em concurso público de provas e títulos;

V - reconhecimento do crescimento profissional por meio de progressão funcional por critérios de desempenho, habilitação e aperfeiçoamento profissional;

VI - condições de trabalho no que diz respeito à estrutura técnica, material e de funcionamento da rede municipal de ensino

VII - garantia de período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluídos em sua jornada de trabalho;

VIII - a valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao Município;

IX - garantia de que as instituições educacionais da rede municipal de ensino sejam administradas de forma democrática e colegiada.

TÍTULO II
DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I
DA CARREIRA E CLASSIFICAÇÃO

Art. 7º Plano de Cargos, Carreira e Remuneração é o conjunto de medidas que asseguram a valorização, o desenvolvimento, o crescimento e reconhecimento funcional dos profissionais do magistério, conforme critérios estabelecidos em lei.

Parágrafo único. Os elementos constitutivos do Plano de Carreira são o cargo, o nível e a referência, assim definidos:

I - CARGO é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao Professor, Professor de Educação Física, Pedagogo e Professor III, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico;

II - NÍVEL é o código que identifica o posicionamento do profissional na tabela de vencimentos, segundo o grau de habilitação e atribuições

correspondentes, constituindo a linha vertical de formação ascensional dos integrantes do quadro do magistério;

III - REFERÊNCIA é a posição identificada por números em ordem crescente de 1 (um) a 10 (dez), correspondente ao avanço horizontal, dentro de cada nível.

Art. 8º A carreira inicia-se com a posse no cargo para qual prestou concurso público de provas e títulos e satisfeitas legais e disposições desta lei, ou delas decorrentes.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Art. 9º Na carreira do Magistério Público Municipal os cargos são agrupados em níveis, nos termos da titulação acadêmica exigida pela legislação vigente, a partir da habilitação mínima exigida para ingresso na rede municipal de ensino

Art. 10. O quadro permanente do cargo de Professor e Professor de Educação Física é constituído pelos seguintes níveis:

I - NÍVEL A - integrado por profissionais que tenham concluído o ensino superior em Curso de Pedagogia ou Curso Normal Superior ou outra licenciatura plena, sendo que, neste último caso, tenham concluído também o curso de Formação de Docentes em nível médio, em instituição reconhecida pelo MEC..

II - NÍVEL B-1 - integrado por profissionais com curso de graduação de duração plena e tenham concluído o primeiro curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação, em instituição reconhecida pelo MEC,

III - NÍVEL B-2 - integrado por profissionais com curso de graduação de duração plena e tenham concluído o segundo curso de pós graduação em nível de Especialização na área de educação, em instituição reconhecida pelo MEC,

IV - NÍVEL B-3 - integrado por profissionais com curso de graduação de duração plena e tenham concluído o terceiro curso de pós graduação em nível de Especialização na área de educação, em instituição reconhecida pelo MEC,

V - NÍVEL C - integrado por profissionais que tenham concluído o Curso de Mestrado na área de educação, em instituição reconhecida pelo

MEC.

Parágrafo único. Para o cargo de Professor de Educação Física é exigido para o nível A apenas a licenciatura específica.

Art. 11. O quadro permanente do cargo de Professor III é constituído pelos seguintes níveis:

I - NÍVEL B-1 - integrado por profissionais com curso de graduação de duração plena e tenham concluído o primeiro curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação, em instituição reconhecida pelo MEC,

II - NÍVEL B-2 - integrado por profissionais com curso de graduação de duração plena e tenham concluído o segundo curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação, em instituição reconhecida pelo MEC,

III - NÍVEL B-3 - integrado por profissionais com curso de graduação de duração plena e tenham concluído o terceiro curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação, em instituição reconhecida pelo MEC,

IV - NÍVEL C - integrado por profissionais que tenham concluído o Curso de Mestrado na área de educação, em instituição reconhecida pelo MEC.

TÍTULO III
DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

CAPÍTULO I
DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 12. Os cargos do Quadro Próprio do Magistério são acessíveis a todos os brasileiros e estrangeiros, respeitadas as exigências fixadas em lei federal e nas normas determinadas neste plano.

Art. 13. Os cargos serão providos segundo o regime instituído por este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal e demais normas federais e municipais pertinentes.

Art. 14. Compete ao Poder Executivo, constatando a necessidade e a existência de vagas permanentes, determinar a abertura de concurso público de provas e títulos para preenchimento dos cargos.

Parágrafo único. Havendo necessidade de preenchimento de vagas por afastamentos de profissionais do magistério ou urgência para atendimento a turmas de alunos, o Município poderá abrir Processo Seletivo Simplificado para contratação temporária de profissionais.

Art. 15. No Edital do concurso deverá constar obrigatoriamente, dentre outras instruções oportunas, a habilitação mínima exigida, o vencimento inicial, os cargos e vagas a serem providos, as funções a serem exercidas e o prazo de validade do concurso.

Art. 16. O concurso público para ingresso na carreira deverá ocorrer na forma e condições dispostas na legislação federal vigente e nas normas, critérios e condições estabelecidas neste plano de carreira.

Art. 17. O concurso público para ingresso nas carreiras de Professor exigirá a conclusão do Curso de Pedagogia, do Curso de Normal Superior ou de outra licenciatura plena, sendo que, neste último caso, deve também comprovar a conclusão do Curso de Formação de Docentes em nível médio.

§ 1º O concurso público para ingresso nas carreiras de Professor de Educação Física e Pedagogo exigirá a conclusão do curso de Licenciatura Plena em Educação Física e do Curso de Pedagogia, respectivamente.

§ 2º Havendo necessidade de contratação de professores para a docência de conteúdos específicos de Arte ou Língua Inglesa, poderá ser aberto concurso público para o cargo de Professor, exigindo-se como habilitação a licenciatura plena respectiva.

Art. 18. Aos ocupantes de cargos que não pertençam ao Magistério, nomeados em decorrência de aprovação e classificação em concurso público promovido pelo Município e que integrem o Quadro Próprio da Educação, aplicam-se os mesmos critérios e condições estabelecidos para os servidores de cargos equivalentes pertencentes ao Quadro Geral.

Art. 19. Todos os profissionais do magistério deverão, por ocasião da nomeação, apresentar diploma de conclusão de curso superior de Pedagogia ou Curso Normal Superior ou outra licenciatura plena, sendo que, neste último caso, tenham concluído também o curso de Formação de Docentes em nível médio, em instituição reconhecida pelo MEC.

CAPÍTULO II
DO PROVIMENTO

Art. 20. São condições essenciais para o provimento nos cargos estabelecidos neste plano:

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

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

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

IV - estar em pleno gozo de seus direitos políticos;

V - possuir a habilitação exigida para o exercício do cargo, nos termos do art. 17;

VI - não ter sido demitido de cargo a bem do serviço público;

VII - ter sido aprovado em concurso público;

VIII - possuir aptidão física, mental e emocional para o exercício do cargo, constatada mediante laudo pericial realizado pelos médicos do Município, ou confirmada por eles.

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

Art. 21. O provimento nos cargos somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público de provas e títulos e laudos periciais que comprovem aptidão para o exercício da profissão.

Art. 22. O ingresso na carreira para o cargo de Professor, Professor de Educação Física e Pedagogo, far-se-á na referência inicial do nível A da tabela de vencimentos constante do Anexo IV.

CAPÍTULO III
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 23. O profissional do magistério nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório, com duração de 3 (três) anos, contados a partir da data em que iniciou suas atividades.

CAPÍTULO IV
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA APROVAÇÃO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 24. Durante o período de estágio probatório o profissional do magistério será submetido a avaliações periódicas semestrais, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

I - disciplina e cumprimento dos deveres;

II - assiduidade;

III - pontualidade;

IV - eficiência;

V - capacidade de iniciativa;

VI - responsabilidade;

VII - criatividade;

VIII - cooperação;

IX - ética e postura;

X - condições físicas e emocionais para o desempenho das funções de magistério.

§ 1º Durante o período do estágio probatório o profissional do magistério deverá exercer prioritariamente a função de docência.

§ 2º No caso de acumulação legal, o estágio probatório deve ser cumprido em relação a cada cargo para o qual o servidor tenha sido nomeado.

§ 3º Cabe a Secretaria Municipal da Educação e Cultura e Cultura garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação dos profissionais da educação em estágio probatório.

§ 4º A avaliação de desempenho do profissional do magistério que esteja em estágio probatório será promovida por Comissão Especial instituída para essa finalidade, que contará com regulamento próprio.

Art. 25. Em 04 (quatro) meses antes de findo o período do estágio e após a realização das avaliações periódicas, a comissão emitirá o parecer final, que será submetido à deliberação do chefe do poder executivo municipal, para:

I - declaração de estabilidade, caso o do profissional do magistério seja aprovado no estágio probatório;

II - demissão do cargo por insuficiência no exercício da função.

§ 1º Concluindo-se pela demissão do cargo por insuficiência no exercício da função durante o estágio probatório, a autoridade municipal procederá a instauração de processo administrativo para a demissão do servidor, a ser seguido conforme regulamento próprio e demais legislações aplicáveis ao caso

§ 2º Compete à autoridade do órgão ou entidade em que estiver lotado o servidor, receber e encaminhar a defesa e o parecer da Comissão Especial para análise e decisão da autoridade superior.

§ 3º A apuração dos fatores de avaliação deverá ser processada de modo que a demissão, se ocorrer, possa ser feita antes de findo o período do estágio probatório citado no caput deste artigo.

§ 4º Decorrido o período do estágio probatório, e não tendo sido realizada a demissão do servidor, este adquirirá automaticamente a estabilidade no cargo público.

Art. 26. Durante o período do estágio probatório o integrante do quadro próprio do magistério será acompanhado e orientado pela Direção e equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses do ensino, apresentando, inclusive, relatório semestral assinado pelo avaliado.

Art. 27. O estágio probatório será suspenso durante os prazos em que o servidor se encontrar em licença ou afastamento, retomando-se a contagem a partir do término do respectivo período.

TÍTULO IV
DAS FUNÇÕES, QUALIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CAPÍTULO I
DAS FUNÇÕES

Art. 28. A atribuição de encargos específicos aos profissionais, integrantes do quadro próprio do magistério, nos termos do Anexo I, corresponderá ao exercício das funções de:

I - docência;

II - auxiliar de docência;

III - direção de unidade de escola de ensino fundamental ou centro municipal de educação infantil;

IV - coordenação pedagógica;

Art. 29. A função de direção do(s) Centro (s) Municipal (is) de Educação Infantil e de escolas de ensino fundamental será ocupada por profissional efetivo do quadro de magistério, nomeado pelo chefe do Poder Executivo, devidamente aprovado em avaliação de mérito e desempenho, após

regular processo de consulta à comunidade escolar.

§ 1º O mandato do (a) diretor (a) de Centro Municipal de Educação Infantil e de escola de ensino fundamental, após regular processo de consulta à comunidade escolar, será de 3 (três) anos, com direito à recondução por uma vez, também mediante consulta à comunidade.

§ 2º Deverão participar como eleitores da escolha de diretores, todos os servidores públicos que trabalham no estabelecimento de ensino e pais e mães de alunos (as) regularmente matriculados.

§ 3º O Decreto do Executivo definirá os demais critérios e condições para o exercício das funções de direção, os critérios para a prévia avaliação de desempenho e, em especial, forma de participação da comunidade escolar em sua escolha.

§ 4º Na hipótese de não haver candidato(a) inscrito(a) para cargo de diretor(a) do estabelecimento de ensino, este(a) será de livre nomeação do prefeito(a), indicado pelo(a) Secretário (a) Municipal de Educação e Cultura, dentre os profissionais que estejam devidamente aprovados em avaliação de mérito e desempenho.

Art. 30. Para exercer as funções de direção de instituição de ensino fundamental ou centro municipal de educação infantil, o profissional do magistério deverá possuir cumulativamente:

I - formação de licenciatura em Pedagogia ou outra licenciatura plena;

II - curso ou pós-graduação na área de Gestão Escolar;

III - 2 (dois) anos de efetivo exercício de magistério na rede municipal de ensino;

IV - outras exigências previstas na legislação específica

Parágrafo único. As funções de direção de escola de ensino fundamental e centro municipal de educação infantil deverão ser exercidas em período integral, salvo se a instituição funcionar em apenas um turno.

Art. 31. As funções de coordenação pedagógica serão exercidas por integrantes do quadro próprio do magistério, ocupantes do cargo de

Pedagogo ou de Professor III.

Art. 32. Na falta de profissionais nomeados no cargo de Pedagogo a coordenação pedagógica poderá ser exercida por professores concursados, desde que possuam habilitação em Pedagogia ou pós-graduação na área específica e experiência de magistério de, no mínimo, 3 (três) anos na rede municipal de ensino.

Art. 33. A indicação para as funções de coordenação pedagógica é de competência exclusiva do Prefeito Municipal, ouvido(a) o (a) Secretário(a) Municipal de Educação e Cultura.

Art. 34. O exercício profissional do titular dos cargos de Professor, Professor de Educação Física e Pedagogo será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público.

Art. 35. Para atuar na modalidade de educação especial o profissional do magistério deve possuir habilitação em nível de Especialização nesta área, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

CAPÍTULO II
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 36. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada por meio de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

Art. 37. É dever inerente ao profissional do magistério diligenciar seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

Art. 38. O Município oferecerá cursos, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de aperfeiçoamento ou atualização, com carga horária mínima de 40(quarenta) horas anuais.

§ 1º Os cursos realizados em outras instituições públicas ou privadas que estejam relacionados à área educacional de atuação do Município, também serão computados para progressão horizontal na carreira.

§ 2º Os cursos de capacitação, aperfeiçoamento ou atualização serão considerados títulos para efeito de concurso público ou progressão na carreira, nos termos do Regulamento de promoção.

§ 3º Os cursos de pós-graduação "lato sensu" e "stricto sensu", para os fins previstos nesta Lei, realizados por profissionais do magistério, somente serão considerados para fins de promoção se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizadas no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para esse fim.

Art. 39. A Secretaria Municipal da Educação e Cultura e Cultura estabelecerá um plano de formação profissional para a carreira do magistério público municipal, observando-se os princípios que norteiam esta Lei e os seguintes princípios básicos:

I - os objetivos da atualização e aperfeiçoamento continuados;

II - os princípios teórico-metodológicos e orientações pedagógicas aplicáveis às diferentes áreas de conhecimento;

III - as prioridades em relação à forma de qualificação e às áreas de estudo.

Parágrafo único. Os programas do plano de formação de que trata este artigo deverão ser revistos anualmente de acordo com as necessidades dos profissionais da educação.

Art. 40. A critério da administração municipal e havendo disponibilidade financeira, poderão ser concedidos auxílios financeiros do Poder Público Municipal a qualquer atividade em que seja reconhecido o interesse de aperfeiçoamento ou especialização dos profissionais do magistério, como viagens de estudo, participação em congressos e outros eventos, publicações técnico-científicas, didáticas e similares.

Parágrafo único. Mediante regulamentação específica, onde serão definidas as condições do afastamento, poderá ser concedida licença de capacitação sem remuneração por até 2(dois) anos para participação em curso de pós-graduação em Mestrado ou Doutorado, na área da educação.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO PARA FINS DE CONCESSÃO DA PROGRESSÃO E DA PROMOÇÃO

Art. 41. A avaliação de desempenho será realizada para fins de concessão da progressão funcional e a avaliação de títulos será realizada para fins de concessão da promoção na carreira, considerando-se a formação acadêmica apresentada.

§ 1º terão direito a avaliação de desempenho e/ou a avaliação de títulos os profissionais do magistério efetivos.

§ 2º A avaliação de desempenho e a avaliação de títulos serão realizadas em etapas distintas, observando-se, em cada caso, os critérios, prazos e requisitos específicos estabelecidos nesta Lei e em seu regulamento, que incluirá, obrigatoriamente, parâmetros de qualidade do exercício profissional.

§ 3º Deverão ser respeitadas as particularidades de cada modalidade de evolução funcional, em conformidade com a natureza do cargo, o nível de escolaridade, o tempo de exercício e os demais parâmetros definidos no Plano de Carreira do Magistério.

§ 4º A avaliação de desempenho que é realizada para fins de concessão da progressão funcional, atenderá critérios estabelecidos nesta legislação e em regulamento próprio.

Art. 42. A avaliação de desempenho será coordenada pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura e Comissão de Avaliação de Desempenho - CAD, juntamente com os diretores, coordenadores e assessores pedagógicos.

Parágrafo único. A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I - participação democrática: a avaliação deve ser realizada em todos os níveis, com a participação direta do avaliado e da equipe específica para esse fim;

II - universalidade: todos os profissionais do magistério da rede municipal de ensino devem ser avaliados pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III - amplitude: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação da rede municipal de ensino, que compreendem:

a) a formulação de políticas educacionais e sua aplicação para a rede municipal de ensino;
b) o desempenho dos profissionais do magistério;

c) outros critérios que a rede municipal, em consonância com os diretores e coordenadores, considerem pertinentes;

IV - objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a avaliação deverá ser realizada por uma equipe, com participação do Diretor e Coordenador Pedagógico da escola;

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

Art. 43. Não serão prejudicados os direitos à progressão funcional e à promoção do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo que estiver regularmente designado para o exercício de cargo em comissão.

Parágrafo único. O exercício em cargo em comissão será considerado, para todos os efeitos, como efetivo desempenho das atribuições do cargo efetivo, sendo computado normalmente para fins de avaliação de desempenho, capacitação e demais requisitos para evolução funcional.

CAPÍTULO IV
DAS COMISSÕES

Art. 44. A Comissão de Avaliação de Desempenho - CAD, será composta por 5(cinco) membros, composta por representante(s) das seguintes categorias profissionais:

I - coordenadores pedagógicos;

II - diretores das escolas de ensino fundamental;

III - diretores dos centros municipais de educação infantil;

IV - 2 (dois) professores;

§ 1º A Comissão será presidida por membro indicado pelo(a) titular da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

§ 2º Os membros da Comissão terão mandato de 3(três) anos, permitida a recondução.

§ 3º O profissional do magistério não poderá integrar a comissão avaliadora no ano em que estiver submetido ao processo de avaliação de desempenho.

§ 4ºTanto a Avaliação de Desempenho quanto a Avaliação de Títulos serão conduzidas pela Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD), indicados pelo Poder Executivo Municipal.

Art. 45. À Comissão de Avaliação de Desempenho compete:

I - aprovar os instrumentos de avaliação de desempenho para os profissionais em estágio probatório e para fins de progressão na carreira;

II - coordenar o processo de avaliação de desempenho do estágio probatório, emitindo relatório conclusivo pela aprovação ou não do servidor não estável;

III - coordenar o processo de avaliação de desempenho dos profissionais do magistério para progressão na carreira;

IV - opinar sobre a aceitação ou não dos cursos de capacitação realizados pelos profissionais;

V - emitir parecer sobre os documentos apresentados pelos profissionais para a promoção vertical por habilitação.

Parágrafo único. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD) a elaboração do regulamento específico que disciplinará os critérios, procedimentos e instrumentos aplicáveis à Avaliação de Desempenho e à Avaliação de Títulos.

CAPÍTULO V
DOS IMPEDIMENTOS

Art. 46. Não terá direito à avaliação de desempenho assim como, a avaliação de títulos e, consequentemente, à progressão funcional e promoção na carreira, o profissional do magistério que:

I - estiver em estágio probatório:

II - estiver à disposição de outros órgãos em atividades estranhas ao magistério;

III - em licença sem vencimentos;

IV - que tenha sofrido qualquer das penalidades previstas no Estatuto do Servidor Municipal durante os 3(três) últimos anos anteriores à promoção;

V - estiver sendo submetido a processo administrativo disciplinar;

VI - seja considerado inapto física ou mentalmente, comprovado por laudo médico;

VII - teve, durante os 3(três) anos, mais de 4(quatro) faltas injustificadas.

Parágrafo único. Os profissionais do magistério impedidos de participarem de apenas uma das avaliações de desempenho com base nos incisos II, III e VII, terá a sua média calculada pela nota obtida nas duas avaliações realizadas.

CAPÍTULO VI
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 47. A progressão funcional consiste no avanço de referência, caracterizando-se como movimentação horizontal na carreira, com manutenção do nível em que o profissional do magistério se encontra na carreira.

Parágrafo único. A progressão implica a elevação do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior (uma casa) dentro do mesmo nível, conforme tabela estabelecida no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 48. A concessão da progressão funcional observará os seguintes requisitos cumulativos:

I - cumprimento do interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício na referência atual.

II - obtenção de resultado satisfatório na avaliação de desempenho funcional, conforme regulamento que deverá conter obrigatoriamente:

III - qualidade do trabalho em sala de aula ou na função à qual esteja desempenhando nos últimos dois anos que antecedem à progressão;

IV - participação em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento e reuniões;

V - disciplina e responsabilidade;

VI - interesse e cooperação no trabalho escolar;

VII - assiduidade;

VIII - pontualidade;

IX - iniciativa e criatividade nas atividades cotidianas da instituição de ensino;

X - desempenho profissional;

XI - relacionamento humano no trabalho.

§ 1º O tempo de afastamento legal com prejuízo de vencimentos não será considerado para fins de interstício.

§ 2º Ao profissional do magistério que obtenha resultado satisfatório na avaliação de desempenho será concedida a progressão funcional de uma referência, mantendo o nível já alcançado.

§ 3º Será considerado, para fins de interstício na progressão funcional, o tempo de exercício na referência em que o profissional do magistério se encontrava antes da vigência desta Lei.

Art. 49. O profissional do magistério ocupante de cargo em comissão, com direito à progressão na carreira, terá os efeitos financeiros da

progressão a partir do momento em que voltar a exercer seu cargo efetivo, se optante pela remuneração do cargo comissionado, ou imediatamente, se optante pela remuneração do cargo efetivo acrescida da função gratificada.

CAPÍTULO VII
PROMOÇÃO NA CARREIRA

Art. 50. A promoção na carreira consiste na elevação do profissional do magistério ao nível imediatamente superior, mantendo-se a referência atual, com base na comprovação de capacitação aferida desde que concluídas em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação.

Art. 51. A promoção será concedida mediante processo de avaliação de títulos, observando os seguintes critérios:

I - cumprimento do interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício no nível atual, conforme definido em regulamento.

II - comprovação de conclusão de qualificação superior à exigida para o ingresso no cargo ou superior ao nível em que o profissional do magistério se encontra.

III - obtenção de resultado satisfatório na última avaliação de desempenho funcional, conforme regulamento;

§ 1º Para fins de concessão da promoção, serão aceitas certificações formais obtidas em cursos de pós-graduação (lato ou stricto sensu) ou mestrado, desde que reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC) e compatíveis com as atribuições do cargo.

§ 2º Será considerado, para fins de interstício na promoção de carreira do magistério, o tempo de exercício no nível em que o profissional do magistério se encontrava antes da vigência desta Lei.

§ 3º O tempo de afastamento legal com prejuízo de vencimentos não será considerado para fins de interstício.

Art. 52. A avaliação de título para fins de concessão de promoção funcional ocorrerá mediante requerimento do profissional do magistério, por meio de formalização de protocolo, instruído com a documentação comprobatória de conclusão de curso, observando os critérios da promoção pretendida.

Parágrafo único. A entrega da documentação comprobatória mencionada neste artigo, uma vez aprovada, produzirá efeitos financeiros a partir do mês seguinte ao da data de protocolo do requerimento, não sendo admitidos efeitos retroativos anteriores a essa data

CAPÍTULO VIII
DA PROMOÇÃO NA CARREIRA POR AVANÇO EXCEPCIONAL

Art. 53. Para fins deste artigo, considera-se promoção por avanço excepcional na carreira a progressão do profissional do magistério em mais de um nível funcional, mantendo a referência atual, desde que cumpridos cumulativamente os seguintes requisitos:

I - estar efetivado no cargo;

II - possuir titulação compatível com o nível pretendido;

III - cumprimento do interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício no nível atual, sem aplicação de penalidade disciplinar;

IV - obtenção de resultado satisfatório na última avaliação de desempenho funcional, conforme regulamento;

§ 1º O tempo de afastamento legal com prejuízo de vencimentos não será considerado para fins de interstício.

§ 2º A promoção por avanço excepcional dependerá de análise técnica da comissão de avaliação, que verificará o cumprimento dos critérios objetivos estabelecidos nesta Lei.

Art. 54. A avaliação de título para fins de promoção por avanço excepcional ocorrerá mediante requerimento do profissional do magistério, por meio de formalização de protocolo, instruído com a documentação comprobatória de conclusão de curso, observando os critérios da promoção pretendida.

Parágrafo único. A entrega da documentação comprobatória mencionada neste artigo, uma vez aprovada, produzirá efeitos financeiros a partir do mês seguinte ao da data de protocolo do requerimento, não sendo admitidos efeitos retroativos anteriores a essa data.

Art. 55. A promoção por avanço excepcional na carreira do profissional do magistério ocorrerá da seguinte forma:

§ 1º Para o profissional do magistério que atualmente está no Nível A, poderão ser promovidos diretamente ao Nível B-2, desde que apresentem a documentação exigida para os níveis B-1.

§ 2º Para o profissional do magistério que atualmente está no Nível B-1, poderão ser promovidos diretamente ao Nível B-3, desde que apresentem a documentação exigida para os níveis B-2.

§ 3º Para o profissional do magistério que atualmente está no Nível A, B-1 ou B-2 poderão ser promovidos diretamente ao Nível C, mediante apresentação da Certificação/Diploma de Mestrado, neste caso, fica dispensado de apresentar a documentação exigida para os níveis intermediários.

Art. 56. A promoção por avanço excepcional dependerá da comprovação cumulativa de todos os requisitos, nos termos desta Lei e de seu regulamento, devendo ser precedida de avaliação formal e registro em ato administrativo próprio.

TÍTULO V
DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 57. A jornada de trabalho para os profissionais do magistério será:

I - Professor em Regime Parcial: carga horária de 20 (vinte) horas semanais exercidas em um turno diário.

II - Professor em Regime Integral: carga horária de 40 (quarenta) horas semanais;

III - Professor III (em extinção): carga horária de 20 (vinte) horas semanais exercidas em um turno diário.

IV - Professor de Educação Física: carga horária de 20(vinte) horas semanais.

Art. 58. Fica limitada em 40(quarenta) horas semanais a jornada máxima para os profissionais do magistério municipal.

Art. 59. A jornada de trabalho dos profissionais do magistério em função de docência, será dividida proporcionalmente à sua duração, em uma parte de atividades de interação com os alunos e outra parte de atividades complementares à docência, denominada hora-atividade, em percentuais definidos no que dispuser a legislação federal pertinente.

Art. 60. As atividades complementares à docência, ou hora-atividade, compreendem:

I - planejamento e avaliação do trabalho didático;

II - participação em reuniões pedagógicas coletivas;

III - articulação com a comunidade escolar;

IV - participação em cursos, jornadas pedagógicas, seminários e palestras promovidas pela rede municipal de ensino, ou com a sua participação;

V - aperfeiçoamento profissional.

§ 1º A hora-atividade deverá ser cumprida na escola, com exceção do aperfeiçoamento profissional.

§ 2º A organização da hora-atividade será feita na instituição de ensino pelo Diretor e equipe pedagógica, devendo estar em consonância com os termos desta Lei.

Art. 61. Terão direito ao período das atividades complementares somente os profissionais do magistério que exercem funções de docência.

Art. 62. A forma do exercício das atividades complementares à docência e seu planejamento serão definidos no projeto político-pedagógico da instituição de ensino, respeitadas as diretrizes emanadas pela Secretaria Municipal de Educação, respeitando as diretrizes emanadas pela legislação Estadual e Federal.

CAPÍTULO II
DAS SUBSTITUIÇÕES

Art. 63. O titular de cargo de Professor, em jornada de 20 (vinte) horas semanais, poderá prestar serviço para substituição de professores em função docente em seus afastamentos legais, na forma de ampliação de jornada de trabalho, denominada de jornada suplementar.

Parágrafo único. Os professores em seus afastamentos não superiores a 15 (quinze) dias serão substituídos por professores auxiliares.

Art. 64. A ampliação de jornada de trabalho somente pode ser aplicada aos profissionais de magistério para as funções de docência, cuja remuneração será proporcional às horas acrescidas, tendo por base o valor da referência inicial do nível em que estiver posicionado.

§ 1º A remuneração da jornada suplementar integrará proporcionalmente o cálculo para efeitos de concessão do 13º salário e abono de férias, quando exercido em período superior a 15(quinze) dias.

§ 2º Na jornada suplementar, para o exercício das funções de docência, o Professor terá direito também ao percentual definido em lei para a hora-atividade.

§ 3º Os critérios para a atribuição da jornada suplementar será objeto de regulamentação específica emitido pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, com base em critérios que respeitem as condições do profissional e o melhor atendimento aos alunos.

Art. 65. O regime de jornada suplementar, na forma de ampliação da jornada de trabalho, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito de conversão em cargo efetivo e, por ser de cunho eventual e transitório, extingue-se automaticamente pelo decurso de seu prazo de exercício, tendo em vista sua natureza excepcional.

Art. 66. Não poderá ser designado ou usufruir da jornada suplementar o profissional do magistério que:

I - estiver sendo submetido a processo administrativo disciplinar ou sindicância;

II - tiver menos de 90%(noventa por cento) de participação nos cursos de formação continuada ou capacitação, ofertados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

III - não obtiver pontuação suficiente na última avaliação de desempenho;

IV - estiver na condição de readaptado.

Art. 67. A interrupção da jornada suplementar ocorrerá:

I - a pedido do interessado;

II - quando cessada a razão determinante da convocação;

III - quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação;

IV - quando afastado por motivo de saúde por mais de 10(dez) dias;

V - quando o somatório dos dias de afastamento por apresentação de atestados médicos ultrapassar 10(dez) dias;

VI - quando o profissional do magistério não tiver ou não apresentar mais condições de continuar o trabalho em jornada suplementar;

VII - estiver sendo submetido a processo de Sindicância.

VIII - com desempenho de práticas pedagógicas insuficientes ao aprendizado do aluno ou produtividade abaixo da média.

Art. 68. A Secretaria Municipal de Educação e Cultura estabelecerá, por meio de um "Termo de Aceitação e Compromisso" o atendimento às atribuições estabelecidas no Anexo I, de acordo com o respectivo cargo, o início e o término do período de trabalho para ao exercício da jornada em regime suplementar, bem como a sua prorrogação, quando for o caso.

Art. 69. A Comissão de Avaliação de Desempenho - CAD, será responsável pela avaliação das práticas pedagógicas dos docentes com jornada suplementar para fins de confirmação e/ou demissão destas, nos casos específicos solicitados pela Direção da instituição de ensino ou pela Direção da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Art. 70. Os profissionais ocupantes de cargo ou função de direção de direção de instituição de ensino, afastados por período superior a 15(quinze) dias, serão substituídos por profissional do magistério indicado pelo titular do órgão municipal da educação e nomeados pelo Prefeito Municipal, com direito a receber a gratificação correspondente.

Art. 71. Excepcionalmente poderá ser concedido ao Professor em jornada de 20(vinte) horas semanais a ampliação de jornada de mais 20(vinte) horas semanais por necessidade urgente na falta de professores para atender turmas em descoberto.

Parágrafo único. A Administração deverá providenciar com urgência a abertura de concurso público para atender à necessidade de falta de professores.

CAPÍTULO III
DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

Art. 72. Como retribuição pelo efetivo exercício do cargo, o profissional do magistério perceberá vencimento expresso em moeda nacional, aplicável a cada nível e classe, conforme tabela de vencimentos, constante dos Anexos IV, V e VI, pelas respectivas jornadas de trabalho, a saber:

I - Anexo IV - Tabela de vencimentos - Professor em regime parcial, Professor de Educação Física e Pedagogo - 20 horas semanais;

II - Anexo V - Tabela de vencimentos - Professor em regime integral - 40 horas semanais;

III - Anexo VI - Tabela de vencimentos - Professor III - 20 horas semanais;

Art. 73. A remuneração dos profissionais do magistério, corresponderá ao vencimento relativo ao nível e referência em que está posicionado na tabela de vencimentos respectiva, acrescido das vantagens acessórias a que tem direito.

Parágrafo único. Considera-se vencimento o valor contido no nível e referência que o profissional se encontra.

CAPÍTULO IV

DAS VANTAGENS

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 74. Além do vencimento do cargo os profissionais do magistério poderão receber as seguintes vantagens pecuniárias:

I - Adicional por Tempo de Serviço - ATS;

II - Adicional de Dedicação Exclusiva - ADE;

III - Gratificações;

IV - outras vantagens acessórias previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municiais e que não conflitem com as vantagens previstas neste plano de carreira.

§ 1º O Adicional por Tempo de Serviço - ATS será pago de conformidade com que dispuser o Estatuto do Regime Jurídico dos Servidores Municipais.

§ 2º O Adicional de Dedicação Exclusiva - ADE será pago aos profissionais que, possuindo apenas um cargo de 20(vinte) horas semanais é designado para o exercício de função que exige dedicação integral, no limite de até 90% (noventa por cento) de seu vencimento básico

§ 3º Outras vantagens acessórias serão pagas na conformidade do que dispuser o Estatuto do Regime Jurídico dos Servidores Municipais e suas regulamentações.

Seção II
Das Gratificações

Art. 75. Os integrantes do quadro próprio do magistério terão direito à gratificação quando em exercício das funções de:

I - Direção de instituição de Ensino Fundamental;

II - Direção de Centro Municipal de Educação Infantil, quando funcionar como unidade independente;

III - Coordenação Pedagógica;

IV - Docência no atendimento educacional especializado - AEE em salas de recursos multifuncionais;

V - Docência no atendimento educacional especializado - AEE em turma regular multifuncionais;

§ 1º A gratificação concedida ao profissional do magistério pelo exercício da docência em classes do Atendimento Educacional Especializado (AEE), em salas de recursos multifuncionais e em turma regular multifuncionais será calculada de acordo com o nível, habilitação ou titulação do profissional, correspondendo a 10% (dez por cento) sobre sua remuneração referente à jornada de trabalho.

§ 2º O Adicional por Tempo de Serviço - ATS será pago de conformidade com que dispuser o Estatuto do Regime Jurídico dos Servidores Municipais e esta Lei;

Art. 76. A função de direção de instituição de ensino fundamental deve ser exercida por Professor em período integral, salvo se a instituição funcionar em apenas um turno.

Art. 77. A gratificação dos profissionais do magistério, designados para a função de direção de unidade escolar, será de até 35% (vinte e cinco por cento), aplicado sobre seus vencimentos, relativo a cada cargo de 20(vinte) horas semanais que esteja ocupando.

Parágrafo único. Possuindo o profissional apenas um cargo de 20(vinte) horas semanais, além da gratificação citada no caput deste artigo, terá direito ao recebimento do Adicional de Dedicação Exclusiva - ADE em porcentual definido pela administração municipal, aplicado sobre seu vencimento base.

Art. 78. As gratificações dos profissionais do magistério, designados para a função de coordenação pedagógica de unidade escolar, será de até

25% (vinte por cento), aplicado sobre seus vencimentos, relativo a cada cargo de 20 (vinte) horas semanais que esteja ocupando.

Parágrafo único. Possuindo o profissional apenas um cargo de 20(vinte) horas semanais, além da gratificação citada no caput deste artigo, terá direito ao recebimento do Adicional de Dedicação Exclusiva - ADE em porcentual definido pela administração municipal, aplicado sobre seu vencimento base.

Art. 79. O professor habilitado em educação especial que assumir turma de Atendimento Educacional Especializado terá direito a uma gratificação de 10%(dez por cento) calculada sobre seu vencimento básico.

Art. 80. As gratificações por funções previstas nesta Lei serão automaticamente extintas quando cessarem as condições que motivaram seu pagamento.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

Art. 81. Ressalvadas as permissões neste Plano e outras previstas em lei, a falta ao serviço sem justificativa acarretará desconto proporcional à remuneração mensal do profissional do magistério.

Parágrafo único. Considerar-se-ão como serviços, além das atividades de docência, direção de instituição de ensino, coordenação pedagógica e assessoramento pedagógico, a convocação para comparecimento às reuniões, encontros, cursos, seminários e outras atividades decorrentes da função educacional.

Art. 82. Para cálculo do desconto proporcional, referido no caput deste artigo, atribuir-se-á a um dia de serviço, o valor de 1/30 (um trinta avos) da remuneração mensal.

Art. 83. Para efeito de pagamento a frequência será apurada pelo ponto, a que ficam obrigados todos os integrantes do quadro de pessoal do magistério, ressalvados os cargos cuja natureza do serviço justifique a dispensa do mesmo.

Parágrafo único. Caberá ao chefe imediato, sob pena de responsabilidade, encaminhar ao órgão competente, até a data prevista, o relatório mensal de frequência.

TÍTULO VI
DOS DIREITOS E CONCESSÕES

CAPÍTULO ÚNICO
DAS FÉRIAS

Art. 84. Os profissionais do magistério em função de docência ou de suporte pedagógico direto a tais atividades, gozarão férias anuais de 30 (trinta) dias, usufruídos obrigatoriamente dentro dos períodos não letivos, conforme dispuser o calendário escolar e as normas emanadas da Secretaria Municipal da Educação e Cultura e Cultura.

§ 1º No calendário escolar deverá ser definido o período de férias e de recesso dos profissionais do magistério, dentro do período em que não há atividades discentes.

§ 2º O abono de férias será calculado sobre a remuneração mensal do profissional da educação.

Art. 85. Fica garantido o direito do gozo de férias após a licença maternidade ou licença médica que coincidirem total ou parcialmente com o período das férias.

Parágrafo único. Quando o período de licença coincidir parcialmente com as férias, conforme estabelecido no calendário, o profissional do magistério terá direito ao complemento do período de férias coincidente, após o término da licença.

TÍTULO VII
DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

CAPÍTULO I
DA LOTAÇÃO, REMOÇÃO, PERMUTA, READAPTAÇÃO E SESSÃO

Seção I
Da Lotação

Art. 86. Os profissionais do magistério terão sua lotação na Secretaria Municipal de Educação e Cultura e o local de exercício em uma ou todas as unidades escolares.

Art. 87. O profissional do magistério, após aprovação em concurso público e obedecida a ordem de classificação, terá direito de escolher, no ato de nomeação, dentre as escolas que possuem vagas, o local de exercício.

Seção II
Da Remoção e da Permuta

Art. 88. A decisão sobre a concessão de remoção, a pedido ou por permuta, de uma instituição escolar para outra, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação municipal.

Art. 89. O processo de remoção será realizado anualmente mediante prévia publicação de regulamento expedido pela Secretaria Municipal da Educação e Cultura, o qual estabelecerá os critérios de prioridade e demais condições para a remoção.

§ 1º A remoção somente poderá ser feita para escola com existência de vagas.

§ 2º Para efeito de remoção contar-se-á o efetivo tempo de exercício de magistério no estabelecimento de ensino.

§ 3º O profissional do magistério irá para o final da fila para remoção e/ou distribuição de aulas, aplicável para cada ano, quando:

I - naquele ano tiver mais de 2 (duas) faltas injustificadas;

II - estiver sofrendo sindicância ou processo administrativo disciplinar;

III - tiver sido penalizado com advertência ou outra penalidade;

IV - não obteve progressão em nível na última promoção.

Seção III
Da Readaptação

Art. 90. O profissional do magistério que tenha sofrido limitação em sua capacidade física ou mental, comprovada por perícia médica, será readaptado, passando a exercer atribuições compatíveis com a sua limitação, após avaliação pelos órgãos competentes da administração municipal.

Art. 91. Aplicam-se as disposições desta Seção aos profissionais do magistério nomeados com fundamento no Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Art. 92. O profissional do magistério readaptado deverá submeter-se anualmente à perícia médica objetivando avaliar sua capacidade de retorno às funções do cargo pera qual foi nomeado.

Art. 93. O profissional readaptado ou nomeado com fundamento no Estatuto da Pessoa com Deficiência, deverá desempenhar atribuições e responsabilidades compatíveis com as suas limitações e com seu cargo, preferencialmente em atividades educacionais de apoio às funções de magistério, com direito às progressões funcionais por habilitação e avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Desempenhando atividades meramente administrativas, o profissional readaptado não terá direito às progressões horizontal ou vertical na carreira, podendo ser remanejado para outros setores da administração municipal, sem prejuízo de seu vencimento básico e vantagens permanentes.

Seção IV
Da Cessão

Art. 94. Cessão é ato pelo qual o profissional do magistério é colocado à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º A cessão será preferencialmente sem ônus para a Secretaria Municipal da Educação e Cultura e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo as possibilidades e o interesse das partes.

§ 2º A cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a progressão na carreira.

CAPÍTULO II
DO REGIME DISCIPLINAR

Seção I
Dos Deveres

Art. 95. O profissional do magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, cabendo-lhe manter conduta moral, funcional e profissional, adequada à dignidade do magistério.

Art. 96. São deveres dos profissionais do magistério, em especial:

I - cumprir as determinações dos superiores hierárquicos, inerentes à educação;

II - utilizar processos de ensino em consonância com as propostas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

III - empenhar-se pela educação integral do educando;

IV - participar do processo de planejamento de atividades relacionadas com a educação, no estabelecimento de ensino em que atuar;

V - zelar pela economia de material e pela conservação do que lhe for confiado à sua guarda e uso;

VI - guardar sigilo sobre o estabelecimento de ensino ou repartição, que não devam ser divulgados;

VII - tratar com respeito e cordialidade os alunos e seus pais, atendendo-os sem preferência;

VIII - tratar com respeito e cordialidade todos os funcionários da rede municipal de ensino;

IX - frequentar reuniões, encontros, cursos, seminários e outras atividades decorrentes da função educacional, quando convocados pela Direção da unidade escolar ou pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

X - apresentar-se decentemente trajado ao serviço;

XI - cumprir com pontualidade, zelo, probidade, eficiência e responsabilidade todos os encargos de sua função;

XII - respeitar o educando, tratando-o com respeito, desvelo e estima;

XIII - submeter-se à avaliação de desempenho, segundo os critérios a serem estabelecidos mediante instrução normativa.

Seção II
Das Proibições

Art. 97. Ao profissional da educação é vedado:

I - referir-se desrespeitosamente, por qualquer meio, às autoridades constituídas e aos atos da Administração, podendo, porém, em trabalho devidamente assinado, criticá-los de maneira elevada, impessoal e construtiva, do ponto de vista doutrinário e da organização e eficiência do serviço de ensino;

II - promover manifestações de apreço ou desapreço, dentro do estabelecimento de ensino ou repartições, ou tornar-se solidário com as mesmas;

III - exercer comércio entre colegas de trabalho, promover ou subscrever listas de donativos ou praticar usura em qualquer de suas formas;

IV - exercer atividades político-partidárias dentro do estabelecimento de ensino ou repartição;

V - fazer contratos de natureza comercial ou individual com o Município para si mesmo ou como representante de outrem;

VI - requerer ou promover concessão de privilégios, garantir-lhe juros ou favores idênticos, na esfera estadual ou municipal, exceto privilégio de isenção própria;

VII - ocupar cargos ou exercer funções em empresas, estabelecimentos ou instituições que mantenham relações contratuais ou de dependência com a Administração Municipal, exceto como associado ou dirigente de cooperativa ou associação de classe;

VIII - retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer material ou documento do estabelecimento de ensino ou repartição;

IX - receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

X - cometer a outra pessoa, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de funções que lhe compete;

XI - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade do cargo ou função, bem como utilizar aparelhos eletrônicos pessoais sem finalidade pedagógica;

XII - ocupar-se, nos locais e horas de trabalho, em conversas, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço;

XIII - aplicar ao educando castigos físicos ou ofendê-lo através de censura ou ofensas;

XIV - impedir ao aluno de assistir as aulas sob pretexto de castigo;

XV - receber, sem autorização, pessoas estranhas durante o expediente do trabalho;

XVI - discutir asperamente com superiores hierárquicos em razão de ordens deles emanadas, podendo sobre elas manifestar-se com civilidade;

XVII - faltar ao trabalho sem justa causa por mais de trinta dias consecutivos, ou sessenta alternados durante o ano letivo, ficando sujeito nesses casos, à demissão por abandono de cargo;

XVIII - utilizar o telefone celular ou fones de ouvido, fazendo ou recebendo ligações durante o período de aulas.

Parágrafo único. A infração aos deveres e às proibições estabelecidas nos arts. 90 e 92, implicarão em aplicação de penalidades previstas na legislação municipal, mediante processo administrativo disciplinar.

TÍTULO VII
DAS RESPONSABILIDADES FINANCEIRAS

CAPÍTULO ÚNICO
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 98. A remuneração dos Profissionais do Magistério terá como referência o Piso Nacional Profissional do Magistério fixado em lei, não podendo ser inferior ao valor definido em lei e seus reajustes anuais, de acordo com as jornadas respectivas.

Art. 99. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento municipal e do fomento à educação básica providos pela União e pela Unidade Federativa.

Art. 100. Fica autorizado o Executivo Municipal a proceder anualmente, no mês de janeiro, através de processo legislativo, revisão nos valores dos vencimentos e vantagens dos profissionais do magistério, condicionados à existência dos respectivos recursos orçamentários e financeiros e respeitados os limites estabelecidos pela legislação vigente para as despesas com pessoal do poder público, nos termos do artigo 37, inciso X, da Constituição Federal e a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Parágrafo único. Os reajustes de que tratam o "caput" deste artigo visam repor a defasagem do poder aquisitivo e são limitadas até o máximo do índice de inflação oficial do período, asseguradas ao servidor as percepções de pelo menos o salário básico fixado no Anexo III desta Lei, pela execução da carga horária prevista legalmente.

TÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I
DO ENQUADRAMENTO NAS TABELAS DE VENCIMENTO

Art. 101. O enquadramento dos profissionais do magistério neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração será realizado observando o princípio da irredutibilidade salarial, garantindo que nenhum profissional tenha seu vencimento básico reduzido em decorrência do reenquadramento.

§ 1º O reenquadramento consistirá na adequação dos profissionais do magistério à nova estrutura do Plano, mediante alteração da referência, preservando-se, contudo, o nível de escolaridade em que o servidor se encontra e o valor do vencimento básico percebido.

§ 2º Na hipótese da referência correspondente ao novo enquadramento implicar valor inferior ao atualmente percebido pelo servidor, prevalecerá o valor imediatamente superior, conforme o princípio da irredutibilidade salarial.

§ 3º Ficam mantidas as vantagens pessoais e gratificações incorporadas ao vencimento básico, respeitando-se a legislação vigente.

Art. 102. Os ocupantes dos cargos de Professor, Professor de Educação Física e Pedagogo serão posicionados na tabela de vencimentos constante do Anexo IV e os ocupantes do cargo em extinção de Professor III, na tabela de vencimentos constante do Anexo VI.

Art. 103. Os profissionais do magistério que se encontram à época da implantação do presente plano de carreira, ocupando cargo em comissão ou agente político, serão enquadrados somente após seu retorno às funções de magistério.

CAPÍTULO II
DA COMISSÃO PERMANENTE DE GESTÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Art. 104. Fica criada a Comissão Permanente de Gestão e Acompanhamento do Plano de Carreira do Magistério, composta pelos integrantes representativos das seguintes categorias profissionais e órgãos:

I - 1(um) representante do Conselho do Fundeb;

II - 1(um) representante da Secretaria de Administração;

III - 2(dois) representantes dos diretores das instituições de ensino;

IV - 1(um) representante do Departamento Jurídico;

V - 1(um) representante da Divisão de Recursos Humanos;

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

VII - 1(um) representante dos professores de cada instituição de ensino fundamental e centro municipal de educação infantil, indicados pelos seus pares.

§ 1º Os membros da Comissão terão mandato de 3(três) anos, permitida a recondução.

§ 2º Decreto do Executivo regulamentará o funcionamento desta Comissão.

Art. 105. A Comissão tem como finalidades básicas:

I - orientar a implantação deste Plano de Carreira;

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

III - elaborar as suas normas reguladoras;

IV - atuar junto à Secretaria Municipal de Educação e Cultura nas questões que se fizerem necessárias, conforme estabelecido nas normas reguladoras do Plano de Carreira;

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

§ 1º A alternância dos membros representantes dos profissionais da rede municipal verificar-se-á a cada 2(dois) anos de participação;

§ 2º Os representantes dos órgãos definidos nos incisos I a VI permanecem como membros da Comissão enquanto integrantes da categoria ou órgão representado.

CAPÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 106. A gestão participativa e democrática da educação será exercida mediante participação da comunidade escolar, de forma colegiada e representativa, através dos seguintes organismos, que serão regidos por legislação própria:

I - Fórum Municipal de Educação;

II - Conselho Municipal de Educação;

III - Conselho do FUNDEB;

IV - Conselho Municipal de Alimentação Escolar;

V - Comitê Municipal do Transporte Escolar

VI - Conselhos Escolares;

VII - Associação de Pais, Mestres e Funcionários;

Parágrafo único. Os municípios que não implantaram o seu sistema de ensino poderão estender as atribuições do Conselho Municipal de Educação para atuarem também como Fórum Municipal de Educação.

Art. 107. As normas previstas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal têm caráter suplementar e específico,

aplicando-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério os direitos e obrigações constantes para os demais servidores do Município, naquilo que não conflitar.

Art. 108. Ficam criadas ou definidas as vagas para os cargos de Professor, Professor de Educação Física, Pedagogo e Professor III, conforme relacionadas no Anexo II desta Lei.

Art. 109. Integram a presente Lei os Anexos de I a VI.

Art. 110. O Chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários à execução das disposições da presente Lei.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 111. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2026.

Art. 112. Ficam revogadas a Lei nº 202/2003, a Lei nº 482/2009, a Lei nº 858/2019 e demais disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, em 16 de dezembro de 2025.

MARCELO LEITE
Prefeito Municipal

ANEXO I DESCRIÇÃO DOS CARGOS E FUNÇÕES
CARGO: PROFESSOR EM REGIME PARCIAL HABILITAÇÃO MÍNIMA: Curso de Pedagogia, Curso Normal Superior ou outra licenciatura plena, desde que precedida de formação em magistério em nível médio ÁREA DE ATUAÇÃO: Multidisciplinar na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental ou em conteúdos específicos de Arte ou Língua Inglesa JORNADA DE TRABALHO: 20(vinte) horas semanais PROVIMENTO INICIAL: Nível A - Referência 1 TABELA DE VENCIMENTOS: Anexo IV

CARGO: PROFESSOR EM REGIME INTEGRAL HABILITAÇÃO MÍNIMA: Curso de Pedagogia, Curso Normal Superior ou outra licenciatura plena, desde que precedida de formação em magistério em nível médio ÁREA DE ATUAÇÃO: Multidisciplinar na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental ou em conteúdos específicos de Arte ou Língua Inglesa JORNADA DE TRABALHO: 40(quarenta) horas semanais PROVIMENTO INICIAL: Nível A - Referência 1 TABELA DE VENCIMENTOS: Anexo V

ANEXO II
NÚMERO DE VAGAS DE CADA CARGO

CARGO	JORNADA DE TRABALHO	Nº DE VAGAS
Professor em regime parcial	20 horas semanais	78
Professor de Educação Física	20 horas semanais	10
Pedagogo	20 horas semanais	8
Professor III (em extinção)	20 horas semanais	4
Professor em regime integral	40 horas semanais	10

ANEXO III
PROMOÇÃO VERTICAL POR TITULAÇÃO
CARGOS: PROFESSORES, PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FISICA e PEDAGOGO

NÍVEIS	REFERÊNCIAS	NÍVEIS DE FORMAÇÃO	PROMOÇÃO HORIZONTAL
A	1 a 10	Licenciatura Plena	NÍVEIS B-1, B-2, B-3, C
B-1	1 a 10	Primeira pós-graduação em nível de Especialização	NÍVEIS B-2, B-3, C
B-2	1 a 10	Segunda pós-graduação em nível de Especialização ou segunda graduação	NÍVEIS B-3, C
B-3	1 a 10	Terceira pós-graduação em nível de Especialização	NÍVEL C
C	1 a 10	Certificação/Diploma de Mestrado	**

ANEXO IV										
TABELA DE VENCIMENTOS - JORNADA DE 20 HORAS CARGO: PROFESSOR EM REGIME PARCIAL, PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA, PEDAGOGO										
NIVEL	REFERÊNCIA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	R$ 2.435,00	R$ 2.544,58	R$ 2.654,15	R$ 2.763,73	R$ 2.873,30	R$ 2.982,88	R$ 3.092,45	R$ 3.202,03	R$ 3.311,60	R$ 3.421,18
B-1	R$ 2.629,80	R$ 2.748,14	R$ 2.866,48	R$ 2.984,82	R$ 3.103,16	R$ 3.221,51	R$ 3.339,85	R$ 3.458,19	R$ 3.576,53	R$ 3.694,87
B-2	R$ 2.751,55	R$ 2.875,37	R$ 2.999,19	R$ 3.123,01	R$ 3.246,83	R$ 3.370,65	R$ 3.494,47	R$ 3.618,29	R$ 3.742,11	R$ 3.865,93
B-3	R$ 2.848,95	R$ 2.977,15	R$ 3.105,36	R$ 3.233,56	R$ 3.361,76	R$ 3.489,96	R$ 3.618,17	R$ 3.746,37	R$ 3.874,57	R$ 4.002,77
C	R$ 3.165,50	R$ 3.307,95	R$ 3.450,40	R$ 3.592,84	R$ 3.735,29	R$ 3.877,74	R$ 4.020,19	R$ 4.162,63	R$ 4.305,08	R$ 4.447,53

ANEXO V										
TABELA DE VENCIMENTOS - JORNADA DE 40 HORAS CARGO: PROFESSOR EM REGIME INTEGRAL										
NIVEL	REFERÊNCIA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

A	R$ 4.870,00	R$ 5.089,15	R$ 5.308,30	R$ 5.527,45	R$ 5.746,60	R$ 5.965,75	R$ 6.184,90	R$ 6.404,05	R$ 6.623,20	R$ 6.842,35
B-1	R$ 5.259,60	R$ 5.496,28	R$ 5.732,96	R$ 5.969,65	R$ 6.206,33	R$ 6.443,01	R$ 6.679,69	R$ 6.916,37	R$ 7.153,06	R$ 7.389,74
B-2	R$ 5.503,10	R$ 5.750,74	R$ 5.998,38	R$ 6.246,02	R$ 6.493,66	R$ 6.741,30	R$ 6.988,94	R$ 7.236,58	R$ 7.484,22	R$ 7.731,86
B-3	R$ 5.697,90	R$ 5.954,31	R$ 6.210,71	R$ 6.467,12	R$ 6.723,52	R$ 6.979,93	R$ 7.236,33	R$ 7.492,74	R$ 7.749,14	R$ 8.005,55
C	R$ 6.331,00	R$ 6.615,90	R$ 6.900,79	R$ 7.185,69	R$ 7.470,58	R$ 7.755,48	R$ 8.040,37	R$ 8.325,27	R$ 8.610,16	R$ 8.895,06

ANEXO VI										
TABELA DE VENCIMENTOS - JORNADA DE 20 HORAS CARGO: PROFESSOR III EM EXTINÇÃO										
NIVEL	REFERÊNCIA									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B-1	R$ 3.127,00	R$ 3.267,72	R$ 3.408,43	R$ 3.549,15	R$ 3.689,86	R$ 3.830,58	R$ 3.971,29	R$ 4.112,01	R$ 4.252,72	R$ 4.393,44
B-2	R$ 3.408,43	R$ 3.561,81	R$ 3.715,19	R$ 3.868,57	R$ 4.021,95	R$ 4.175,33	R$ 4.328,71	R$ 4.482,09	R$ 4.635,46	R$ 4.788,84
B-3	R$ 3.544,76	R$ 3.704,27	R$ 3.863,79	R$ 4.023,30	R$ 4.182,82	R$ 4.342,33	R$ 4.501,85	R$ 4.661,36	R$ 4.820,87	R$ 4.980,39
C	R$ 3.970,13	R$ 4.148,79	R$ 4.327,44	R$ 4.506,10	R$ 4.684,75	R$ 4.863,41	R$ 5.042,07	R$ 5.220,72	R$ 5.399,38	R$ 5.578,03

Sumário

TÍTULO I
1

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES 1

CAPÍTULO ÚNICO 1
DO CAMPO DA APLICAÇÃO E DAS DEFINIÇÕES 1

TÍTULO II
3

DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO 3

CAPÍTULO I
3

DA CARREIRA E CLASSIFICAÇÃO 3

CAPÍTULO II
3

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA 3

TÍTULO III
4

DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO 4

CAPÍTULO I
4

DO CONCURSO PÚBLICO 4

CAPÍTULO II
5

DO PROVIMENTO 5

CAPÍTULO III
6

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO 6

CAPÍTULO IV
6

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA APROVAÇÃO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO 6

TÍTULO IV
8

DAS FUNÇÕES, QUALIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 8

CAPÍTULO I
8

DAS FUNÇÕES 8

CAPÍTULO II
9

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 9

CAPÍTULO III
10

DA AVALIAÇÃO PARA FINS DE CONCESSÃO DA PROGRESSÃO E DA PROMOÇÃO 10

CAPÍTULO IV
11

DAS COMISSÕES 11

CAPÍTULO V
12

DOS IMPEDIMENTOS 12

CAPÍTULO VI
13

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL 13

CAPÍTULO VII
14

PROMOÇÃO NA CARREIRA 14

CAPÍTULO VIII
14

DA PROMOÇÃO NA CARREIRA POR AVANÇO EXCEPCIONAL 14

TÍTULO V
15

DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO 15

CAPÍTULO I
15

DA JORNADA DE TRABALHO 15

CAPÍTULO II
16

DAS SUBSTITUIÇÕES 16

CAPÍTULO III
18

DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO 18

CAPÍTULO IV
18

DAS VANTAGENS 18

Seção I
18

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS 18

Seção II
19

DAS GRATIFICAÇÕES 19

CAPÍTULO V
20

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO 20

TÍTULO VI
20

DOS DIREITOS E CONCESSÕES 20

CAPÍTULO ÚNICO 21
DAS FÉRIAS 21

TÍTULO VII
21

DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO 21

CAPÍTULO I
21

DA LOTAÇÃO, REMOÇÃO, PERMUTA, READAPTAÇÃO E SESSÃO 21

Seção I
21

DA LOTAÇÃO 21

Seção II
21

DA REMOÇÃO E DA PERMUTA 21

Seção III
22

DA READAPTAÇÃO 22

Seção IV
22

DA CESSÃO 22

CAPÍTULO II
23

DO REGIME DISCIPLINAR 23

Seção I
23

DOS DEVERES 23

Seção II
24

DAS PROIBIÇÕES 24

TÍTULO VII
25

DAS RESPONSABILIDADES FINANCEIRAS 25

CAPÍTULO ÚNICO 25
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS 25

TÍTULO VIII
25

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 25

CAPÍTULO I
25

DO ENQUADRAMENTO NAS TABELAS DE VENCIMENTO 25

CAPÍTULO II
26

DA COMISSÃO PERMANENTE DE GESTÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO 26

CAPÍTULO III
27

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS 27

CAPÍTULO IV
28

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS 28

Download do documento