



**Mensagem ao Projeto de Lei 048, de 1 de junho de 2022**

*Excelentíssima senhora presidente e demais Vereadores da Câmara Municipal:*

Vimos por meio deste, apresentar a Vossas Excelências o incluso Projeto de Lei, que altera o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do pessoal do Magistério Público Municipal.

Trata-se de uma necessidade imposta pelo próprio Plano de Carreira, Cargos e Salários atualmente vigente (Lei 1745, de 13 de novembro de 2019, art. 108), de que o plano fosse revisado em 2021. O objetivo desta previsão é assegurar a permanente valorização do pessoal do magistério, sem que não se pode falar de melhoria da qualidade da educação.

As alterações solicitadas no Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do pessoal do Magistério Público Municipal foram poucas, contudo, vários dispositivos precisaram ter sua redação adequada, o que fez parecer melhor consolidar a redação num novo projeto.

Os principais pontos de revisão foram os seguintes:

- i) Inclusão do direito dos professores a saída para o mestrado com remuneração de 80% do seu vencimento atual;
- ii) Equiparação da jornada suplementar ao nível que o professor se encontra;
- iii) Novo sistema de avaliação de dois em dois anos, podendo avançar até 3 classes de acordo com a carga horária estabelecida;
- iv) Alterações nos níveis verticais com as seguintes variações:
  - a) Variação de 8,0% (oito por cento) do nível I (superior) para o nível II (uma pós-graduação lato sensu – Especialização, na área da Educação), conforme disposto na Tabela Salarial constante em anexo ao plano (colocar numeração da tabela);
  - b) Variação de 10% (dez por cento) do nível II (pós-graduação) para o nível III (pós-graduação stricto sensu – Mestrado, na área da Educação), conforme disposto na Tabela Salarial constante em anexo ao plano (colocar numeração da tabela);
  - c) Variação de 15% (quinze por cento) do nível III (Mestrado) para o nível IV (pós-graduação stricto sensu – Doutorado, na área da Educação), conforme disposto na Tabela Salarial constante em anexo ao plano.
  - v) ampliações das classes de 18 para 21 para que as mesmas possam contemplar os avanços;
  - vi) gratificação de 10% sobre o valor atual do professor responsável pela Sala de Recursos Multifuncionais (SRM).

O novo Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do pessoal do Magistério Público Municipal, com suas alterações, deverá entrar em vigor a partir de janeiro de 2022.

Sendo o que se apresentava para o momento, e contando com a colaboração de Vossas Excelências, pedimos a aprovação do presente projeto de lei em **regime de urgência**.

Gabinete do Prefeito Municipal de Vitorino, Estado do Paraná, em 1 de junho de 2022.

MARCIANO VOTTRI:05691667998 Assinado de forma digital por MARCIANO VOTTRI:05691667998  
Dados: 2022.06.07 10:41:10 -03'00'

**Marciano Vottri**  
*Prefeito Municipal*



## Sumário

### TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I – Do campo da aplicação e das definições .....	Arts. 1º a 2º
CAPÍTULO II – Da estruturação .....	Arts. 3º a 5º

### TÍTULO II DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I – Da carreira e classificação .....	Arts. 6º a 7º
CAPÍTULO II – Da estrutura do plano de carreira .....	Arts. 8º a 12

### TÍTULO III DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

CAPÍTULO I – Do concurso público .....	Arts. 13 a 19
CAPÍTULO II – Do provimento .....	Arts. 20 a 23
CAPÍTULO III – Do estágio probatório .....	Arts. 24 a 27

### TÍTULO IV DAS FUNÇÕES, QUALIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CAPÍTULO I – Das funções .....	Arts. 28 a 37
CAPÍTULO II – Da qualificação profissional .....	Arts. 38 a 41
CAPÍTULO III – Da avaliação de desempenho funcional .....	Arts. 42 a 43
CAPÍTULO IV – Da progressão na carreira .....	Arts. 44 a 47

### TÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I – Da jornada de trabalho .....	Arts. 48 a 56
CAPÍTULO II – Da lotação e remoção .....	Arts. 57 a 62
CAPÍTULO III – Do vencimento e remuneração .....	Arts. 63 a 68
CAPÍTULO IV – Das vantagens .....	Arts. 69 a 71
Seção I – Das gratificações .....	Arts. 72 a 79
Seção II – Do adicional por tempo de serviço .....	Arts. 80 a 81
Seção III – Das disposições gerais sobre o vencimento e remuneração .....	Arts. 82 a 83
CAPÍTULO IV – Das licenças .....	Arts. 84 a 87



## **TÍTULO VI DOS DIREITOS E CONCESSÕES**

CAPÍTULO ÚNICO – Das férias .....Arts. 88 a 89

## **TÍTULO VII DAS RESPONSABILIDADES FINANCEIRAS**

CAPÍTULO I – Das disposições gerais .....Arts. 90 a 92  
 CAPÍTULO II – Da cessão ..... Art. 93  
 CAPÍTULO III – Do regime disciplinar ..... Art.94  
 Seção I – Dos deveres ..... Art. 95  
 Seção II – Das proibições ..... Art. 96  
 CAPITULO IV – Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira ..... Art. 97

## **TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

CAPÍTULO I – Do reenquadramento no plano de carreira .....Arts. 98 a 101  
 CAPÍTULO II – Das disposições finais .....Arts. 102 a 114  
 CAPÍTULO III – Das disposições transitórias .....Arts. 115 a 123

## **ANEXOS**

**ANEXO I** – Descrição dos cargos e funções  
**ANEXO II** – Quadro de cargos e vagas  
**ANEXO III** – Quadro de promoção vertical  
**ANEXO IV** – Ficha de avaliação de desempenho funcional  
**ANEXO V** – Tabela de vencimentos de Professor de 40 horas semanais  
**ANEXO VI** – Tabela de vencimentos de Professor de 20 horas semanais  
**ANEXO VII** – Tabela de vencimentos de Professor de 20 horas semanais – cargo em extinção  
**ANEXO VIII** – Tabela de vencimentos de psicopedagogo 40 horas semanais.



**Projeto de Lei 048, de 1 de junho de 2022**

**Súmula:** *Dispõe sobre a readequação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Vitorino, revogando a Lei 1745/2019 e suas alterações posteriores e dá outras providências.*

## **TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

### **CAPÍTULO I DO CAMPO DA APLICAÇÃO E DAS DEFINIÇÕES**

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

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

I – SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA, ESPORTES E LAZER: o órgão central da administração pública do Município responsável pela gestão da rede municipal de ensino;

II – REDE MUNICIPAL DE ENSINO: o conjunto das unidades escolares e instituições educacionais mantidas pelo Poder Público Municipal;

III – UNIDADES ESCOLARES OU INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS: os estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Infantil e 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 unidades escolares, instituições educacionais e Secretaria Municipal de Educação, 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 de Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo;

VII – PROFESSOR: O integrante do quadro próprio do magistério portador de habilitação em nível superior, com área de atuação na Educação Infantil e Ensino Fundamental e suas modalidades de Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos;



VIII – PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL: integrante do quadro próprio do magistério portador de habilitação em magistério e/ou licenciatura em pedagogia com área de atuação na Educação Infantil poderá atuar no Ensino Fundamental de 1º a 5º anos desde que tenha Curso Superior em Pedagogia, havendo disponibilidade de vagas.

IX – PSICOPEDAGOGO: integrante do quadro próprio do magistério, portador de licenciatura em Pedagogia ou Curso Normal Superior, com pós-graduação em nível de Especialização em Psicopedagogia Clínica e/ou Institucional.

## **CAPÍTULO II DA ESTRUTURAÇÃO**

Art. 3º. A estruturação da carreira do Magistério Público Municipal de Vitorino compreende os cargos permanentes de PROFESSOR, PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL e PSICOPEDAGOGO, com número de vagas definido conforme Anexo II, parte integrante desta Lei.

Art. 4º. Os atuais ocupantes do cargo de Professor de Educação Básica Municipal – PEBM I, II, III, IV e VI integrarão este plano com a seguinte correlação de cargos:

I – Professor de Educação Básica Municipal – PEBM II, III e V, para cargo de Professor;

II – Professor de Educação Básica Municipal – PEBM I, para cargo de Professor de Educação Infantil;

III - Professor de Educação Básica Municipal – PEBM VI, para cargo de Psicopedagogo.

Art. 5º. A carreira do Magistério Público Municipal de Vitorino tem como princípios básicos:

I – remuneração condigna, compatível com a dignidade, peculiaridades 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 através de progressão funcional por critérios de desempenho, habilitação e formação profissional;

VI – formação e aperfeiçoamento profissional continuado;

VII – condições de trabalho no que diz respeito à estrutura técnica, material e de funcionamento da rede municipal de ensino;

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

IX – garantia de que as unidades escolares e 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. 6º. Plano de Carreira é o conjunto de medidas que oportunizam a valorização, o desenvolvimento e crescimento funcional do Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo.

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

I – CARGO é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo, 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 – CLASSE é a posição identificada por números em ordem crescente de 1 (um) a 21 (vinte e um), correspondente ao avanço horizontal, dentro de cada nível.

Art. 7º. A carreira inicia-se com a posse no cargo para o qual prestou concurso público de provas e títulos, satisfeitas as normas legais e disposições desta Lei, ou delas decorrentes.

## CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Art. 8º. Na carreira do magistério 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. 9º. Os integrantes do magistério público municipal de Vitorino são classificados em um quadro permanente constituído pelos cargos de Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo e um quadro especial em extinção constituído pelos ocupantes do cargo de Professor de Educação Básica Municipal – PEBM I, ora denominado de Professor de Educação Infantil, que não possuem formação em nível de graduação plena.

Parágrafo único. Na falta do psicopedagogo concursado a Secretaria de Educação poderá designar um professor da Rede Municipal de Ensino, com formação específica na área, para atuar na função até a realização de Concurso Público Municipal.

Art. 10. Os cargos permanentes de Professor e Professor de Educação Infantil são constituídos pelos seguintes níveis:

I – NÍVEL I – integrado pelos professores possuidores de habilitação para o exercício do magistério na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental e possuidores de curso superior em licenciatura de graduação plena, Curso de Pedagogia, Curso Normal Superior ou licenciatura em Educação Física, Arte, Língua Inglesa ou Língua Espanhola;



II – NÍVEL II – integrado pelos professores possuidores de curso superior em licenciatura plena acrescido do curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação;

III – NÍVEL III – integrado pelos professores possuidores de curso superior em licenciatura plena, acrescido de curso de pós-graduação *stricto sensu* em nível de Mestrado na área de educação;

IV – NÍVEL IV – integrado pelos professores possuidores de curso superior em licenciatura plena, acrescido de curso de pós-graduação *stricto sensu* em nível de Doutorado na área de educação;

§ 1º. O quadro permanente é constituído pelos profissionais do magistério que possuem a habilitação mínima de graduação plena e o quadro especial em extinção é constituído pelos ocupantes do cargo de Professor portadores de magistério em nível médio ou licenciatura de curta duração.

§ 2º. O quadro especial para o cargo de Professor é constituído pelos níveis N I-A, para os que possuem habilitação em magistério em nível médio ou licenciatura de curta duração.

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

I – NÍVEL I – integrado pelos professores possuidores de curso superior em licenciatura em Pedagogia ou Curso Normal Superior, com pós-graduação em nível de Especialização em Psicopedagogia Clínica e Institucional ou somente institucional;

II – NÍVEL II – integrado pelos professores possuidores de curso superior em Pedagogia ou Licenciatura acrescido de curso de pós-graduação *stricto sensu* em nível de Mestrado na área de educação;

III – NÍVEL III – integrado pelos professores possuidores de curso superior em Pedagogia ou Licenciatura acrescido de curso de pós-graduação *stricto sensu* em nível de Doutorado na área de educação.

Art. 12. Cada nível é composto de 21 (vinte e uma) classes com acréscimo com acréscimo entre classes de 1% (um por cento).

## TÍTULO III DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

### CAPÍTULO I DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 13. 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. 14. Os cargos de Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo 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. 15. Compete ao Poder Executivo, constatando a necessidade e a existência de vagas, determinar a abertura de concurso público de provas e títulos para preenchimento dos cargos.



Parágrafo único. No edital do concurso deverá constar obrigatoriamente, dentre outras instruções oportunas, a habilitação mínima exigida, os cargos e vagas a serem providos e o prazo de validade do concurso.

Art. 16. O concurso público para ingresso na carreira de Professor e Professor de Educação Infantil exigirá formação em nível superior em curso de licenciatura plena em Pedagogia, Curso Normal Superior ou licenciatura em disciplina específica, precedida ou complementada com formação em magistério em nível médio ou superior.

Art. 17. O concurso público para ingresso na carreira de Psicopedagogo exigirá formação em nível superior em curso de licenciatura plena em Pedagogia, acrescido de curso de pós-graduação *lato sensu* em Psicopedagogia Clínica e Institucional ou institucional.

Art. 18. Havendo necessidade de professores para a docência em disciplinas ou conteúdos curriculares obrigatórios, ou para atuarem na educação especial, poderá ser aberto concurso para o cargo de Professor, exigindo-se a habilitação específica respectiva.

Art. 19. Os professores efetivos na rede municipal de ensino, portadores de curso superior em Educação Física, Arte ou Língua Estrangeira Moderna ou disciplinas do currículo das séries finais do Ensino Fundamental, poderão exercer atividades pertinentes à sua habilitação em turmas dos anos iniciais do Ensino Fundamental.

## CAPÍTULO II DO PROVIMENTO

Art. 20. São condições essenciais para o provimento no cargo de Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo:

- 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;
- 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 pela equipe médica do Município;
- IX – outras exigências previstas em lei específica.

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 previstos neste plano de carreira somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público de provas e títulos.



Art. 22. O ingresso na carreira para o cargo de Professor ou Professor de Educação Infantil far-se-á na classe inicial do nível I, da tabela de vencimentos constante dos Anexos V e VII, respectivamente para as jornadas de 20 (vinte) e 40 (quarenta) horas semanais, e o ingresso na carreira para o cargo de Psicopedagogo far-se-á na classe inicial do nível II, da tabela de vencimentos Anexo VIII.

Art. 23. Comprovada a existência de vagas no quadro do magistério e a inexistência de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, mediante necessidade e verba orçamentária, concurso público de ingresso para suprimento definitivo das vagas.

Parágrafo único. Admitir-se-á outras formas de seleção pública, nos termos da Lei e em caráter excepcional, para suprir necessidade de:

- I – provimento temporário;
- II – substituição emergencial de titulares do cargo.

### **CAPITULO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 24. 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 de entrada em exercício.

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

- I – para exercer cargo comissionado;
- II – para exercer atividade estranha ao magistério;
- III – para exercer cargo eletivo;
- IV – após iniciado o processo administrativo disciplinar de que trata o art. 27.

§ 2º. 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 e pontualidade;
- III – eficiência;
- IV – capacidade de iniciativa;
- V – responsabilidade;
- VI – criatividade;
- VII – cooperação;
- VIII – ética e postura;
- IX – condições emocionais para o desempenho das funções conforme Estatuto do Servidor Público Municipal.

§ 3º. Durante o período do estágio probatório o profissional do magistério deverá exercer a função de docência.

§ 4º. Cabe a Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação dos profissionais da educação em estágio probatório.



§ 5º. Cabe ao Secretário Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer emitir Portaria contendo a descrição do contido no § 2º deste artigo.

Art. 25. Durante o período do estágio probatório o integrante do quadro próprio do magistério será acompanhado e orientado pelo Diretor 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 anual assinado pelo avaliado.

Art. 26. Concluídas as avaliações do estágio, e sendo ele considerado apto para o exercício das funções de magistério, o Professor, Professor de Educação Infantil ou Psicopedagogo será confirmado no cargo e considerado estável no serviço público.

Art. 27. Constatado pelas avaliações que o profissional da educação não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá ao titular da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo, assegurando ao servidor o direito de ampla defesa conforme o Estatuto do Servidor Público Municipal.

## **TÍTULO IV DAS FUNÇÕES, QUALIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

### **CAPÍTULO I DAS FUNÇÕES**

Art. 28. A atribuição de encargos específicos ao profissional do magistério, nos cargos de Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo, integrante do quadro próprio do magistério, nos termos do Anexo I, corresponde ao exercício das funções de:

- I – Regência de Classe;
- II – Atividades Auxiliares à Docência;
- III – Direção de Unidade Escolar;
- IV – Coordenação Pedagógica;
- V – Assessoramento Pedagógico;
- VI – Atendimento Psicopedagógico;
- VII – Supervisor Pedagógico;
- VIII – Coordenação do Tempo Integral;
- IX – Coordenação de Esportes;
- X – Coordenação de Cultura.
- XI – Diretor adjunto

Parágrafo único. Entende-se por atividades auxiliares à docência o trabalho de apoio aos regentes de classe realizados pelos demais profissionais do magistério que não desenvolvem funções de suporte pedagógico direto às funções docentes.



Art. 29. As funções de direção de unidade escolar de ensino fundamental e centros municipais de educação infantil, de diretor adjunto, de coordenação pedagógica e assessoramento pedagógico serão desempenhadas por integrantes do quadro de pessoal instituído pela presente Lei, nos cargos de Professor ou Professor de Educação Infantil, desde que os mesmos possuam a respectiva habilitação e exercerão atividades de direção, coordenação, orientação, supervisão, planejamento e assessoramento, dando atendimento e fazendo acompanhamento no campo da educação.

Art. 30. A função de Diretor de Unidade Escolar de Ensino Fundamental e dos Centros Municipais de Educação Infantil, quando estes funcionarem em unidades independentes, será ocupada por profissional efetivo do quadro de magistério municipal ter concluído o estágio probatório de três anos.

Parágrafo único. Os demais critérios e condições para o exercício das funções de direção e a forma de escolha do profissional, será objeto de decreto do Poder Executivo e Edital emitido pela Secretaria Municipal de Educação Cultura e Esporte e Lazer, 45 dias antes da data da escolha.

Art. 31. Para exercer as funções de Diretor de Escola de Ensino Fundamental ou Centro Municipal de Educação Infantil o profissional do magistério deverá ser portador de licenciatura e ter concluído o estágio probatório de três anos.

Art. 32. Para exercer as funções de Diretor Adjunto de Escola de Ensino Fundamental ou Centro Municipal de Educação Infantil o profissional do magistério deverá ser portador de licenciatura e ter concluído o estágio probatório de três anos.

Parágrafo único. A função de diretor adjunto será implementada em todas as instituições de ensino que contarem com mais de 500 (quinhentos) alunos matriculados em turmas regulares

Art. 33. As funções de coordenação pedagógica e assessoramento pedagógico serão exercidas por integrantes do quadro próprio do magistério, desde que possuam a habilitação exigida para o exercício da função e ter no mínimo 3 (três) anos de efetivo exercício de magistério na rede municipal de ensino, e tendo sido aprovado no estágio probatório.

§ 1º. constituem habilitações específicas para o exercício das funções definidas no caput deste artigo a formação em Pedagogia ou Licenciatura Plena em qualquer área da Educação Básica.

§ 2º. É necessário que o coordenador pedagógico ou assessor pedagógico apresente certificado de curso de pós-graduação e nível de especialização ou mestrado na área de atuação, ou seja, na educação infantil a pós-graduação deverá ser na área da educação infantil e no ensino fundamental, na área do ensino fundamental ou da educação básica do art. 64 da Lei 9.394/96.

§ 3º. Constituem habilitações específicas para o exercício das funções definidas no caput deste artigo a formação em Pedagogia ou a Licenciatura em qualquer área, acrescida de pós-graduação em nível de Especialização ou Mestrado na área específica, nos termos do art. 64 da Lei 9.394/96.

Art. 34. A função de coordenação pedagógica de cada unidade de ensino dos anos iniciais do Ensino Fundamental e Centros Municipais de Educação Infantil será ocupada por profissionais



efetivos, devidamente habilitados, nos termos do artigo anterior, indicados pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer.

Art. 35. A função de assessoramento pedagógico, exercida na administração da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer no âmbito de toda a rede municipal de ensino, será ocupada por profissionais do quadro próprio do magistério, devidamente habilitados nos termos do art. 29, que tenham concluído o estágio probatório, indicados pelo titular do órgão.

Art. 36. Para o exercício de docência em turma de alunos com necessidades especiais (SRM), o profissional da educação deverá possuir a habilitação específica para esta atividade em curso de pós-graduação, em nível de Especialização na área específica e experiência de 03 (três) anos de efetivo exercício de magistério.

Parágrafo único. As atividades de atendimento especializado aos alunos com deficiência, distúrbios de comportamento, altas habilidades e superdotação, serão acompanhadas e supervisionadas pelos ocupantes do cargo de Psicopedagogo.

Art. 37. O exercício profissional do titular dos cargos de Professor e Professor de Educação Infantil será vinculado à área de atuação ou conteúdo curricular para a qual tenha prestado concurso público.

## CAPÍTULO II DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 38. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

Parágrafo único. É dever inerente ao profissional do magistério diligenciar seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

Art. 39. O profissional do magistério deverá frequentar cursos, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de aperfeiçoamento ou atualização, quando designado ou convocado pelo órgão competente.

§ 1º. Os cursos de capacitação, aperfeiçoamento ou atualização serão considerados títulos para efeito de concurso público ou progressão na carreira, nos termos do Edital ou Regulamento.

§ 2º. Os cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* realizados por profissionais do magistério, para os fins previstos nesta Lei, somente serão considerados para promoção na carreira 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.

§ 3º. O Município obriga-se a garantir a participação de todos os profissionais do magistério da rede municipal de ensino em cursos e programas de aperfeiçoamento continuado, bem como a de



oferecer um mínimo de 80 (oitenta) horas de cursos de formação, aperfeiçoamento, atualização e capacitação a todos os integrantes do quadro próprio do magistério.

Art. 40. A Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer 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. 41. Através de critérios definidos pela administração municipal 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.

### **CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

Art. 42. Após completado o estágio probatório e efetivado no cargo, o profissional do magistério será submetido a avaliações de títulos a cada dois anos conforme anexo IV.

§ 1º. A avaliação de desempenho será coordenada pela Comissão Central de Avaliação de Desempenho, constituída conforme Decreto do Poder Executivo;

§ 2º. A avaliação de desempenho terá como finalidades:

I – obtenção de pontuação para avanço horizontal na carreira;

II – a constatação da necessidade de realização de curso de capacitação e aperfeiçoamento ao profissional do magistério, a ser proporcionado pelo Município e/ou aperfeiçoamento das condições estruturais de trabalho.

§ 3º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional será constituída pela direção, coordenação, com a participação obrigatória de pelo menos um professor de cada unidade escolar, indicado pelos seus pares.

Art. 43. A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I – produtividade: considera a qualidade e o rendimento do trabalho;

II – participação: considera a participação nas atividades internas (reuniões, debates, estudos etc.) e nas atividades externas (especialmente coma comunidade);

III – pontualidade: considera o cumprimento de horário de trabalho;

IV – assiduidade: considera a frequência ao trabalho,

V – horas de formação: considera a formação com os seguintes critérios:



- a) 160 horas apresentadas: pontuação 10;
- b) 100 horas apresentadas: pontuação 8;
- c) 80 horas apresentadas: pontuação 6;

§ 1º. O professor poderá avançar até 3 classes horizontais comprovando a carga máxima da carga horária exigida a cada 2 (dois) anos.

§ 2º. Com relação à formação serão levados em conta os seguintes critérios para avanço horizontal:

- a) 160 horas: avanço de 3 (três) classes na horizontal
- b) 100 horas: avanço de 2 (duas) classes na horizontal
- c) 80 horas: avanço de 01 (uma) classe na horizontal
- d) menos de 80 horas: o professor (a) não terá direito a avanço na carreira até a próxima avaliação.

§ 3º. Os cursos devem ser obrigatoriamente na área de educação, ofertados por instituições credenciadas no MEC.

§ 4º. A Secretaria de Educação Cultura, Esportes e Lazer deverá obrigatoriamente ofertar 80 horas de formação a cada 2 (dois) anos aos professores da Rede Municipal de Ensino, carga horária que poderá ser computada dentro das 160 horas obrigatórias a cada dois anos para o avanço horizontal.

§ 5º. Em todo caso, deverão ser anexadas as cópias dos certificados apresentados.

## **CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO NA CARREIRA**

Art. 44. A promoção é o mecanismo de progressão funcional do profissional do magistério e dar-se-á através de avanço vertical e avanço horizontal.

Art. 45. Entende-se por avanço vertical a passagem de um nível para outro imediatamente superior, observado o interstício de 2 (dois) anos da última promoção.

§ 1º. O avanço vertical dar-se-á por habilitação, através do critério exclusivo de formação do Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo, para elevação ao nível superior, considerando a dispersão de remuneração entre os níveis de acordo com as tabelas de vencimento respectivas.

§ 2º. A promoção vertical será concedida após análise e verificação da regularidade da documentação, com a apresentação de certificado de curso de pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu* ao setor de Recursos Humanos, de forma automática após a conclusão do curso. A progressão vigorará no mês seguinte ao deferimento do pedido.

§ 3º. O profissional do magistério promovido ocupará, no nível superior, classe correspondente àquela que ocupava na classe inferior.

§ 4º. Os ocupantes do cargo de Professor e Professor de Educação Infantil, posicionados no quadro especial em extinção, terão direito à promoção ao nível I ao completarem a licenciatura plena no mês subsequente a formação, mediante apresentação de certificado de formação.



§ 5º. O avanço vertical dar-se-á por habilitação, através do critério exclusivo de formação do Professor e Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo para elevação ao nível imediatamente superior, considerando a dispersão de vencimento atual entre os níveis de acordo com a seguinte base:

I – Variação de 8,0% (oito por cento) do nível I (superior) para o nível II (uma pós-graduação lato sensu – Especialização, na área da Educação), conforme disposto na Tabela Salarial constante em anexo ao plano (colocar numeração da tabela);

II – Variação de 10% (dez por cento) do nível II (pós-graduação) para o nível III (pós-graduação stricto sensu – Mestrado, na área da Educação), conforme disposto na Tabela Salarial constante em anexo ao plano (colocar numeração da tabela);

III – Variação de 15% (quinze por cento) do nível III (Mestrado) para o nível IV (pós-graduação stricto sensu – Doutorado, na área da Educação), conforme disposto na Tabela Salarial constante em anexo ao plano.

Art. 46. O profissional do magistério à disposição de outro órgão em atividades estranhas ao magistério, em licença para tratar de assuntos particulares, ou afastado por qualquer outro motivo por mais de um ano, somente terá direito à promoção vertical por habilitação no período de 60 dias após o retorno as funções do magistério.

§ 1º. Não terá direito à avaliação, o profissional do magistério que:

I – teve, durante os 24 meses, mais de 4 (quatro) faltas injustificadas;

II – licença sem vencimentos;

III – Atividades estranhas ao magistério;

§ 2º. A Comissão de Avaliação será constituída por representantes da Secretaria de Educação e das unidades escolares sendo objeto de portaria da Secretaria de Educação e terá a atribuição de analisar e emitir parecer em cada caso.

§ 3º. O profissional do magistério impedido de participar da avaliação de desempenho funcional, com fundamento numa das condições previstas no

§ 4º. Terá direito à progressão se obtiver o mínimo de 80% (oitenta por cento) da pontuação máxima do instrumento de avaliação.

Art. 47. As progressões vertical e horizontal do profissional de magistério que concluiu com êxito o estágio probatório obedecerão aos seguintes critérios:

I – se tiver concluído curso de pós-graduação *lato sensu*, será promovido ao nível II, bem como à classe 1 (um) do novo nível;

II – se não possuir ou não tiver concluído curso de pós-graduação *lato sensu*, será promovido automaticamente à classe 2 (dois) do mesmo nível;

III – as promoções verticais deverão ocorrer na data de 1º de janeiro de forma automática no mês seguinte a apresentação da documentação após a conclusão do estágio probatório;

IV – as progressões horizontais seguintes deverão coincidir com as datas e condições dos demais profissionais do magistério efetivos, observado obrigatoriamente o interstício de 24 (vinte e quatro) meses entre a progressão horizontal decorrente da conclusão do estágio probatório e a seguinte.



## **TÍTULO V**

### **DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 48. A jornada de trabalho do Professor poderá ser parcial ou integral, correspondendo respectivamente a:

I – 20 (vinte) horas semanais, exercidas em um turno diário e/ou dois turnos conforme a necessidade da disciplina.

II – 40 (quarenta) horas semanais exercidas em dois turnos diários.

Art. 49. A jornada de trabalho do Professor de Educação Infantil será unicamente. 20 ou 40 horas semanais.

Art. 50. A jornada de trabalho do Psicopedagogo será unicamente de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 51. 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, conforme os percentuais definidos pela legislação federal.

Parágrafo único. As atividades complementares à docência compreendem:

I – planejamento e avaliação do trabalho didático;

II – participação em reuniões pedagógicas;

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.

Art. 52. Terão direito às atividades complementares somente os profissionais do magistério que exercem atividades efetivas de regência de classe, incluídos também os que atuam em docência de conteúdo específicos.

Art. 53. A forma do exercício das atividades complementares à docência e seu planejamento serão definidos na proposta pedagógica da unidade escolar, respeitadas as diretrizes emanadas da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer.

Art. 54. O titular de cargo de Professor, em jornada de 20 (vinte) horas semanais, poderá prestar serviço em jornada suplementar até o máximo de 20 (vinte) horas, para substituição de professores em função docente em seus afastamentos legais.



§ 1º. Terão direito também à jornada suplementar, a critério da Administração, os ocupantes de função de Direção, Coordenação Pedagógica e Assessoramento Pedagógico, quando designados para exercerem funções em dois turnos diários.

§ 2º. A jornada suplementar será remunerada proporcionalmente às horas acrescidas e será calculada sobre o vencimento atual do nível em que o profissional se encontra posicionado.

§ 3º. Na jornada suplementar deverá ser também obedecida a proporção de atividades previstas no art. 51, quando em exercício de docência.

§ 4º. Os critérios para a atribuição da jornada suplementar ao Professor para atender a necessidade de substituição de docentes em seus afastamentos legais, será objeto de regulamentação específica.

Art. 55. O regime de jornada suplementar, na forma de ampliação da jornada de trabalho, não se constitui em horas extras ou gratificação, 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. 56. 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 o profissional do magistério não tiver ou não apresentar mais condições de continuar o trabalho em jornada suplementar;
- V – quando entrar em gozo de qualquer das licenças previstas no Estatuto do Servidor Municipal.

## **CAPÍTULO II DA LOTAÇÃO E REMOÇÃO**

Art. 57. O profissional do magistério terá sua lotação na Secretaria Municipal da Educação Cultura, Esportes e Lazer e exercício na unidade escolar ou na administração da Secretaria, quando na função de assessoramento pedagógico.

Art. 58. 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.

Art. 59. O profissional do magistério, quando convocado para exercer funções administrativas ou pedagógicas em local diverso do estabelecimento de ensino ou para exercer direção de entidade de classe, terá direito de retorno à escola de origem, ou em outro estabelecimento em que exista vaga, a seu critério.



Art. 60. Na escolha de vagas para as unidades escolares, a ordem de preferência deverá obedecer à seguinte ordem de prioridade aos profissionais do magistério:

- I – maior tempo de efetivo exercício no magistério público municipal de Vitorino;
- II – maior titulação acadêmica;
- III – em caso de empate nas condições anteriores, quem tiver maior idade.

Art. 61. A Secretaria Municipal da Educação emitirá anualmente portaria para o processo de distribuição de aulas, constando todas as vagas reais da rede municipal de ensino no mês de dezembro.

Art. 62. A remoção dos Professores da Rede Municipal, de uma instituição educacional para outra, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino, da Educação Municipal e do Professor da Rede Municipal, observado o princípio da equidade.

§ 1º. Compete a Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer publicar, até o final de outubro, a lista das vagas abertas para remoção no ano subsequente.

§ 2º. Os pedidos de remoção poderão ser protocolados junto a Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer até o último dia do mês de novembro de cada ano letivo.

§ 3º. Na hipótese de existência de 2 (dois) ou mais candidatos solicitando a remoção na mesma vaga, serão observados os seguintes critérios de escolha:

- I – maior tempo de efetivo exercício na Rede Municipal de Ensino;
- II – maior habilitação;
- III – maior tempo de serviço público municipal;
- IV – maior idade.

§ 4º. Compete a Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer publicar até o final do ano letivo o resultado dos pedidos de remoção, bem como a devida fixação.

### **CAPÍTULO III DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO**

Art. 63. Como retribuição pelo efetivo exercício do cargo, o profissional do magistério perceberá vencimento expresso na moeda nacional, aplicável a cada classe e referência, conforme tabela de vencimentos, constante dos Anexos V a VIII, parte integrante desta Lei.

Art. 64. A remuneração do Professor em jornada de 20 (vinte) horas semanais corresponderá ao vencimento relativo ao nível e à classe em que está posicionado, conforme tabela de vencimentos estabelecida no Anexo VI, acrescido das vantagens pecuniárias a que tiver direito.

§ 1º. A remuneração do Professor em jornada de 20 (vinte) horas semanais, incluído no quadro especial em extinção, corresponderá ao vencimento relativo ao nível I-A e à classe em que está posicionado, conforme tabela de vencimentos estabelecida no Anexo VII, acrescido das vantagens pecuniárias a que tiver direito.

§ 2º. A remuneração do Professor em jornada de 40 (quarenta) horas semanais é definida pela tabela de vencimentos estabelecida no Anexo V, acrescido das vantagens pecuniárias a que tiver direito.



Art. 65. A remuneração do Professor de Educação Infantil em jornada de 40 (quarenta) horas semanais corresponderá ao vencimento relativo ao nível e à classe em que está posicionado, conforme tabela de vencimentos estabelecida no Anexo VII, acrescido das vantagens pecuniárias a que tiver direito.

Art. 66. A remuneração do Psicopedagogo em jornada de 40(quarenta) horas semanais corresponderá ao vencimento relativo ao nível e à classe em que está posicionado, conforme tabela de vencimentos estabelecida no Anexo VIII, acrescido das vantagens pecuniárias a que tiver direito.

Art. 67. Considera-se vencimento básico do Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo o fixado para o nível e classe em que estiver posicionado na respectiva tabela de vencimentos.

§ 1º. Vencimento inicial do nível é o valor correspondente à classe 1(um) deste nível.

§ 2º. O vencimento inicial da carreira de Professor e Professor de Educação Infantil é o valor correspondente à classe 1(um) do nível I das respectivas tabelas de vencimentos.

§ 3º. O vencimento inicial da carreira do Psicopedagogo é o valor correspondente à classe 1 (um) do nível II das respectivas tabelas de vencimentos.

Art. 68. Fica ao Chefe do Poder Executivo facultado o direito de conceder abono especial, ao final de cada exercício financeiro, aos servidores regidos por esta norma de carreira e que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Municipal, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 70% (setenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento de Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, conforme estabelecido na Lei 14.113/2020.

### **CAPÍTULO III DAS VANTAGENS**

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

I – gratificações;

II – adicional por tempo de serviço;

III – ajuda de custo e diárias.

Parágrafo único. O pagamento de ajuda de custo e diárias observará o disposto na legislação aplicável aos Servidores Públicos do Município de Vitorino.

Art. 70. Após cada quinquênio de tempo de serviço, o membro efetivo do magistério público municipal fará jus a uma licença remunerada, como prêmio, pelo período de 3 (três) meses.

§ 1º. Interrompe-se a contagem do quinquênio se o funcionário sofrer, no período, pena de suspensão ou faltar ao serviço, sem justificção, por mais de 10 (dez) dias.



§ 2º. A contagem será suspensa pelo prazo da licença não-remunerada ou pelo período que exceder a 60 (sessenta) dias ininterruptos, no quinquênio, no caso de licenças para tratamento de saúde e ainda, em caso de cessão ou cedência

Art. 71. A licença-prêmio será usufruída em período integral a pedido do servidor e concedida pela chefia imediata que levará em consideração o interesse do serviço público e a conveniência do ensino.

Parágrafo único. Visando garantir o funcionamento normal dos estabelecimentos de ensino, a Secretaria Municipal de Educação organizará cronograma de concessão de licenças como prêmio, observando, como critério, o maior tempo de serviço na rede municipal de ensino e no caso de empate, a maior idade.

### *SEÇÃO I DAS GRATIFICAÇÕES*

Art. 72. O titular do cargo de Professor terá direito às seguintes gratificações:

I – pelo exercício das funções de Direção de instituições educacionais ou unidades escolares;

II – pelo exercício das funções de coordenação pedagógica e assessoramento pedagógico.

III – pelo exercício de funções de assessoramento pedagógico junto ao Conselho Municipal de Educação.

Art. 73. A gratificação do professor pelo exercício da função de direção de unidade escolar ou instituição educacional, corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do vencimento atual da tabela de vencimentos constante do Anexo V, quando o professor tiver uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º. O Professor investido nas funções de Direção de Escola do Ensino Fundamental deverá cumprir jornada de 40(quarenta) horas semanais, com direito à gratificação estabelecida no *caput*, com exceção das escolas que funcionem em apenas um turno diário, cuja gratificação é reduzida pela metade.

§ 2º. Se o Professor possuir apenas um cargo de jornada de 20(vinte) horas semanais a gratificação do professor pelo exercício da direção de unidade escolar ou instituição educacional, corresponderá a 100% (cem por cento) do vencimento atual da tabela de vencimentos constante do Anexo VI.

§ 3º. Se o Professor possuir 2 (dois) cargos de jornada de 20 (vinte) horas semanais cada um, ficará com os dois cargos à disposição da Direção.

Art. 74. A gratificação do professor pelo exercício da função de diretor adjunto de unidade escolar ou instituição educacional, corresponderá a 40% (quarenta por cento) do vencimento atual da tabela de vencimentos constante do Anexo V, quando o professor tiver uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais.



Art. 75. A gratificação do Professor pelo exercício da função de coordenação pedagógica corresponderá a 30% (trinta por cento) do valor da carreira atual constante do Anexo V, por jornada de trabalho de 40(quarenta) horas semanais.

Art. 76. A gratificação do Professor pelo exercício da função de assessoramento pedagógico no órgão municipal da educação corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor da carreira atual, constante do Anexo V, por jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º. Se o Professor possuir apenas um cargo de jornada de 20(vinte) horas semanais a gratificação do Professor pelo exercício da função de coordenador pedagógico corresponderá a 60% (sessenta por cento) do valor atual da carreira, constante do Anexo VI por uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º. Exercendo a função de assessoramento pedagógico em regime parcial de 20(vinte) horas semanais, a gratificação devida corresponderá a 25% (vinte e cinco por cento) do valor atual da carreira, constante do Anexo VI.

Art. 77. O titular do cargo de Professor de Educação Infantil terá direito às seguintes gratificações:

I – pelo exercício das funções de direção em centros municipais de educação infantil, quando estes funcionarem de forma independente;

II – pelo exercício das funções de coordenação pedagógica;

§ 1º. A gratificação do Professor de Educação Infantil pelo exercício da função de direção de unidade escolar do CMEI, corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do vencimento atual da tabela de vencimentos constante do Anexo V, quando o Professor de Educação Infantil tiver uma jornada de 40(quarenta) horas semanais.

§ 2º. A gratificação do Professor de Educação Infantil, pelo exercício da função de coordenação pedagógica corresponderá a 30% (trinta por cento) do valor atual da carreira, constante do Anexo V, por jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 78. A gratificação do professor pelo exercício da função de psicopedagogo quando exercício por um profissional da rede de acordo com o art. 9º, ou quando concursados após cumprir 3 (três) anos de estágio probatório, corresponderá a 20% (vinte por cento) do vencimento atual da tabela de vencimentos constante do Anexo V, quando o professor tiver uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 79. A gratificação do professor em exercício de docência em turma de alunos com necessidades especiais (SRM), corresponderá a 10% (dez por cento) do vencimento atual do profissional do magistério constatare do Anexo V, quando o professor tiver uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

## *SEÇÃO II*

### *DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO*



Art. 80. Todo profissional do magistério pertencente ao quadro de carreira tem direito ao adicional por tempo de serviço correspondente a 1% (um por cento) ao ano de serviço efetivo sobre o valor do vencimento básico do respectivo nível.

Art. 81. O adicional de que trata o artigo anterior será efetivado a partir do primeiro dia do mês subsequente em que completar o anuênio.

### SEÇÃO III

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

Art. 82. Ressalvadas as permissões neste Plano e outras previstas em lei, a falta ao serviço acarretará desconto proporcional ao vencimento mensal do profissional do magistério.

§ 1º. Considerar-se-ão como serviços, além das atividades de docência, direção de unidade escolar, diretor ajunto, coordenação e assessoramento pedagógico, a convocação para comparecimento às reuniões, encontros, cursos, seminários e outras atividades decorrentes da função educacional.

§ 2º. Para cálculo do desconto proporcional, referido no *caput* deste artigo, atribuir-se-á a um dia de serviço, o valor de um trinta avos do vencimento 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.

### CAPÍTULO V DAS LICENÇAS

Art. 84. Aos profissionais do magistério conceder-se-á licença nos termos do que dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e demais normas emanadas pelo Poder Público Municipal.

Art. 85. Os profissionais do magistério estáveis que pretenderem participar de cursos de pós-graduação em nível de Mestrado poderão afastar-se para frequência no curso, concedendo-lhes licença com remuneração de 80% (oitenta por cento) pelo prazo de até 2 (dois) anos, sem prejuízo de contagem do tempo de serviço e com autorização prévia da Secretaria Municipal da Educação, Cultura, Esportes e Lazer.

Parágrafo único. A concessão de licença nos termos do artigo dependerá de regulamentação pelo Executivo, mas exige-se que o profissional atenda aos seguintes critérios:

I – tenha desempenho condigno, conforme demonstre sua ficha funcional, sem nenhum registro que desabone sua atuação;

II – disponha-se a assinar um termo de compromisso de trabalho efetivo em dobro do período de afastamento, ou devolver a remuneração recebida durante o período de afastamento;



III – o curso de aperfeiçoamento, o curso de Mestrado, doutorado ou o trabalho de pesquisa, sejam favoráveis aos interesses da administração municipal;

IV – nos cursos de mestrado a distância o professor terá direito a afastamento de 50% (cinquenta por cento) da sua carga horária, respeitando o número de vagas estipuladas.

Art. 86. O professor (a) que se afastar para mestrado, após o retorno, deverá prestar serviços na rede municipal de educação por um período de, no mínimo, 5 (cinco) anos. Havendo o pedido de exoneração do professor antes deste período, terá o mesmo que fazer a devolução integral do valor recebido durante os dois anos de afastamento.

Parágrafo único: o número de vagas para afastamento do professor para nível de mestrado será de 2 (duas) vagas a cada dois anos.

Art. 87. A concessão de licença nos termos do artigo anterior dependerá de regulamentação pelo Executivo, devendo incluir, além de outras exigências, que os profissionais interessados:

I – tenham desempenho condigno, conforme demonstre sua ficha funcional;

II – disponham a assinar um termo de compromisso de trabalho efetivo em dobro do período de afastamento, ou devolver a remuneração recebida durante o período de afastamento.

III – o curso de aperfeiçoamento, o curso de Mestrado ou o trabalho de pesquisa, sejam favoráveis aos interesses da administração municipal;

IV - Aos profissionais do magistério será concedida licença nos termos do que dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Vitorino e, em especial, o que dispõe a seguir:

a) casamento até 8 (oito) dias;

b) luto por falecimento de tio(a), sobrinho(a), cunhado(a), padrasto, madrasta, genro, nora, sogro(a), avós e neto, até 3 (três) dias;

c) licença por motivo de doença em pessoa da família, até 3 (três) meses;

d) moléstia devidamente comprovada, até 3 (três) dias por mês;

e) licença para o exercício de mandato classista ou político;

f) licença para acompanhamento de cônjuge para cursos ou atividade de interessado Poder Executivo.

## TÍTULO VI DOS DIREITOS E CONCESSÕES

### CAPÍTULO ÚNICO DAS FÉRIAS

Art. 88. 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 de recesso escolar, conforme dispuser o calendário escolar e as normas emanadas pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer.



§ 1º. Será permitido, em caráter excepcional, o gozo de férias em período letivo aos profissionais do magistério que não estejam no exercício da docência.

§ 2º. 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.

§ 3º. O abono de férias será calculado sobre o vencimento total do profissional da educação.

§ 4º. É vedado ao profissional do magistério a acumulação de férias ou sua conversão em pecúnia.

Art. 89. Fica garantido o direito do gozo de férias após a licença maternidade/paternidade 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 RESPONSABILIDADES FINANCEIRAS**

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 90. A remuneração dos docentes do ensino fundamental terá como referência o custo médio aluno/ano e a média de alunos por turma na rede municipal de ensino, o cumprimento do piso salarial profissional nacional, bem como a capacidade financeira do Município.

Art. 91. Os vencimentos dos profissionais do magistério serão revistos anualmente, nas mesmas datas e com base nos mesmos índices aplicados pela revisão geral anual dos demais servidores municipais.

§ 1º. Os reajustes do piso salarial dos professores, estabelecidos pela legislação federal, servirão apenas como base para estabelecimento do piso do magistério municipal, que será pago na forma de complemento, sem qualquer efeito sobre os valores constantes das tabelas de vencimentos.

§ 2º. O Município deverá requerer ao Governo Federal que efetue o repasse das diferenças entre os valores a serem pagos conforme as tabelas que integram esta lei e o que deveriam ser pagos com a projeção do índice de reajuste estabelecido pela legislação federal, nos termos do que dispõe o art. 4º da Lei 11.738/2008.

§ 3º. O Município deverá realizar o pagamento das diferenças entre os valores a serem pagos conforme as tabelas que integram esta lei e o que deveriam ser pagos com a projeção do índice de reajuste estabelecido pela legislação federal aos profissionais do magistério na forma de complemento, se, quando e na medida em que estas diferenças forem repassadas pelo Governo Federal.

Art. 92. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.



## **CAPÍTULO II DA CESSÃO**

Art. 93. 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 o Município de Vitorino e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo as possibilidades e o interesse das partes.

§ 2º. Em casos excepcionais, a cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal e mediante convênio firmado entre as partes:

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

II – quando a entidade, ente federado ou órgão solicitante, compensar a Rede Municipal de Ensino com profissional habilitado para o exercício de funções de magistério ou com serviço equivalente ao custo anual do cedido;

III – quando houver permuta entre este Município ou qualquer outro.

§ 3º. Em casos de cedência a avaliação do professor cedido deverá ser feita pelo órgão que recebeu o servidor e sempre de acordo com a avaliação do local de origem, respeitando os formulários próprios.

§ 4º. A responsabilidade da formação continuada é do próprio servidor cedido.

## **CAPÍTULO III DO REGIME DISCIPLINAR**

### *SEÇÃO I DOS DEVERES*

Art. 94. 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. 95. São deveres dos profissionais da educação, em especial:

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

II – manter espírito de cooperação e solidariedade entre os colegas;

III – utilizar processos de ensino que não se afastem do conceito atual de educação e aprendizagem;

IV – desenvolver nos alunos o espírito de solidariedade humana, de justiça, de cooperação e o respeito às autoridades constituídas e o amor à Pátria;

V – empenhar-se pela educação integral do educando;



- VI – comparecer pontualmente às escolas ou à repartição, em seu horário normal de trabalho e quando convocado às reuniões, comemorações e outras atividades, executando os serviços que lhe competirem;
- VII – sugerir providências que visem à melhoria do ensino e seu aperfeiçoamento;
- VIII – participar do processo de planejamento de atividades relacionadas com a educação, no estabelecimento de ensino em que atuar;
- IX – zelar pela economia de material e pela conservação do que lhe for confiado à sua guarda e uso;
- X – guardar sigilo sobre o estabelecimento de ensino ou repartição, que não devam ser divulgados;
- XI – tratar com urbanidade os alunos e seus pais, atendendo-os sem preferência;
- XII – frequentar, quando designado, cursos legalmente instituídos para aperfeiçoamento profissional;
- XIII – apresentar-se decentemente trajado ao serviço;
- XIV – proceder, na vida pública e privada, de forma a dignificar sempre a função pública;
- XV – levar ao conhecimento da autoridade superior, irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ou função;
- XVI – submeter-se à inspeção médica que for determinada pela autoridade competente, para comprovação da impossibilidade do exercício de sua profissão;
- XVII – cumprir com pontualidade, zelo, probidade, eficiência e responsabilidade todos os encargos de sua função;
- XVIII – respeitar o educando, tratando-o com polidez, desvelo e estima.

## *SEÇÃO II DAS PROIBIÇÕES*

Art. 96. 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 despreço, 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 doativos 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 dependências 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;

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, ficando sujeito nesses casos, à demissão por abandono de cargo;

Parágrafo único. Para ser aceito o atestado médico deverá ser repassado em caracteres legíveis e em papel timbrado do estabelecimento que prestou atendimento, e atender as exigências.

I – indicar o nome completo do servidor e o Código Internacional de Doença (CID) acima de 15 dias, com concordância do paciente salvos nos casos de doenças infectocontagiosas;

II – apresentar carimbo contendo o nome completo, número de inscrição no Conselho Regional de Medicina e assinatura do médico emissor.

## **CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA**

Art. 97. A Comissão de Gestão do Plano de Carreira tem por finalidade o acompanhamento de sua execução, opinar sobre as suas regulamentações e propor sugestões de alterações quando pertinentes.

Parágrafo único. A Comissão será criada por Decreto do Executivo Municipal e deverá ser presidida pelo Dirigente Municipal da Educação e integrada por representantes dos órgãos municipais de Administração, do Financeiro e da Educação e, paritariamente, de representantes dos profissionais do magistério.

## **TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**



## CAPÍTULO I DO REENQUADRAMENTO NO PLANO DE CARREIRA

Art. 98. O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal é estabelecido no Anexo II, parte integrante desta Lei.

Art. 99. O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendida as exigências mínimas de habilitação específica para cada cargo.

§ 1º. Os profissionais do magistério com formação em nível médio modalidade normal, serão enquadrados no Nível I-A, quadro especial em extinção.

§ 2º. Os profissionais do magistério com formação em nível superior em licenciatura de graduação plena, curso de Pedagogia, Curso Normal Superior ou licenciatura em Educação Física, Arte ou língua Inglesa, serão enquadrados no Nível I.

§ 3º. Os profissionais do magistério com formação em nível superior em licenciatura plena acrescido de curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação, serão enquadrados no Nível II.

§ 4º. Os profissionais do magistério com formação em nível superior em licenciatura plena acrescido de curso de pós-graduação *stricto sensu* em nível de Mestrado na área de educação, serão enquadrados no Nível III.

§ 5º. Os profissionais do magistério com formação em nível superior em licenciatura plena acrescido de curso de pós-graduação *stricto sensu* em nível de Doutorado na área de educação, serão enquadrados no Nível IV.

Art. 100. O servidor que tiver iniciado período de avaliação quando da entrada em vigor desta lei deverá observar as exigências do plano anterior quanto aos requisitos de avaliação, dando-se o enquadramento na nova classe no novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal na referência igual ou imediatamente superior ao seu vencimento básico atual, caso a mesma referência possua vencimento inferior a que teria direito.

Art. 101. Realizado o primeiro provimento do Plano de Carreira, os candidatos aprovados em concurso para o Magistério Público Municipal poderão ser nomeados observados o número de vagas, na forma dos artigos 16 e 17.

## CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 102. 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 – Conselho Municipal de Educação;
- II – Conselho do FUNDEB;



III – Conselhos Escolares;

IV – Associação de pais, mestres e funcionários;

Art. 103. O integrante do quadro próprio do magistério, quando designado para exercer funções no órgão municipal de educação, terá direito ao retorno à sua escola de origem ou outro estabelecimento onde houver vaga, a seu critério.

Art. 104. O Poder Executivo deverá publicar Decreto regulamentando a escolha de Diretores das Unidades Escolares da Rede Municipal de Educação.

Art. 105. Os profissionais do magistério que se encontrarem na classe 21 (vinte e um) e não estiverem aptos ao benefício da aposentadoria ou não pretenderem se aposentar neste momento, deverão submeter-se ao processo de avaliação de desempenho dos demais profissionais, até a efetivação de sua aposentadoria.

Parágrafo único. O profissional do magistério na condição prevista neste artigo terá direito a um acréscimo em seu vencimento básico atual de 1% (um por cento) a cada 2 (dois) anos, se obtiver a pontuação exigida para a progressão horizontal.

Art. 106. O profissional do magistério afastado definitivamente ou por prazo indeterminado das funções de docência por motivo de incapacidade, comprovado por laudo médico, poderá exercer as funções de auxiliar de regência ou de suporte pedagógico, com direito às progressões funcionais por habilitação e avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Desempenhando atividades administrativas ou estranhas ao magistério, o profissional readaptado não terá direito às progressões verticais ou horizontais na carreira.

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. A Lei disporá sobre as contratações por tempo determinado para atender as necessidades de substituição temporária dos cargos de Professor e Professor de Educação Infantil.

Art. 109. O valor do vencimento do Nível I-A, quadro em extinção, será fixado de acordo com a Lei 11.738/2008, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério Nacional.

Art. 110. Os profissionais da educação integrantes do quadro próprio poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 111. As regulamentações previstas nesta Lei serão elaboradas com a participação da Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.



Art. 112. Ficam criadas e definidas as vagas para os cargos de Professor, Professor de Educação Infantil e Psicopedagogo, com as respectivas jornadas de trabalho, relacionadas no Anexo II desta Lei.

Art. 113. Integram a presente Lei os Anexos de I a VIII.

Art. 114. O Chefe do Poder Executivo expedirá os atos necessários à execução das disposições da presente Lei.

### **CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Art. 115. Os profissionais do magistério que forem nomeados a partir da aprovação desta Lei, com denominação de Atendente de Educação Infantil no concurso público, integrarão este Plano com a nova denominação de Professor de Educação Infantil.

Art. 116. Os profissionais oriundos deste concurso que já foram nomeados serão reposicionados nos termos deste artigo.

Art. 117. A promoção vertical por habilitação deverá ocorrer no mês subsequente a entrega da titulação.

Art. 118. A primeira promoção horizontal, após a aprovação deste Plano, deverá ocorrer em 1º de janeiro de 2023, com base nos resultados das avaliações de desempenho realizadas em junho de 2022.

Art. 119. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

MARCIANO VOTTRI:05691667998 Assinado de forma digital por MARCIANO VOTTRI:05691667998  
Dados: 2022.06.07 10:42:22 -03'00'

**Marciano Vottri**  
Prefeito Municipal



## ANEXO I

<b>DESCRIÇÃO DOS CARGOS E FUNÇÕES</b>		
<b>CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>JORNADA</b>
<b>PROFESSOR</b>	<b>PROF</b>	<b>20 e 40 horas semanais</b>
<b>REQUISITOS</b>		
<b>HABILITAÇÃO MÍNIMA</b>	Graduação em Pedagogia, Curso Normal Superior ou Licenciatura Plena, precedida ou complementada de magistério em nível médio, na modalidade Normal	
<b>ÁREA DE ATUAÇÃO</b>	Ensino Fundamental – anos iniciais e Educação Infantil	
<b>NÍVEIS</b>	PROF – NÍVEL I, PROF- NÍVEL II, PROF- NÍVEL III, PROF NÍVEL– IV	
<b>NÍVEIS EM EXTINÇÃO</b>	PROF NÍVEL I-A	
<b>DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS FUNÇÕES</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Exerce a docência na rede municipal de ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;</li> <li>Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;</li> <li>Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;</li> <li>Desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de coparticipação e corresponsabilidade de cidadão perante sua comunidade, Município, Estado e País, tornando-o agente de transformação social;</li> <li>Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.</li> </ol>		
<b>FUNÇÕES ESPECÍFICAS EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;</li> <li>Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;</li> <li>Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;</li> <li>Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;</li> <li>Participa do planejamento geral da escola;</li> <li>Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;</li> <li>Participa da escolha do livro didático;</li> <li>Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;</li> <li>Acompanha e orienta estagiários;</li> <li>Zela pela integridade física e moral do aluno;</li> <li>Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;</li> <li>Elabora projetos pedagógicos;</li> <li>Participa de reuniões interdisciplinares;</li> <li>Confecciona material didático;</li> <li>Realiza atividades extraclasse em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;</li> <li>Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;</li> <li>Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;</li> </ol>		

19. Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
20. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
21. Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
22. Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
23. Participa do conselho de classe;
24. Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
25. Incentiva o gosto pela leitura;
26. Desenvolve a autoestima do aluno;
27. Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;
28. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
29. Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
30. Contribui para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
31. Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer as atividades de ensino-aprendizagem;
32. Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
33. Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
34. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
35. Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
36. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
37. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
38. Apresenta propostas que visem à melhoria da qualidade de ensino;
39. Participa da gestão democrática da unidade escolar;
40. Executa outras atividades correlatas.

### **FUNÇÕES ESPECÍFICAS EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO**

#### **I - DIREÇÃO DE UNIDADE ESCOLAR**

1. Dirige a escola, cumprindo e fazendo cumprir as leis, regulamentos, normas do Departamento Municipal de Educação, Regimento Interno, decretos, calendário escolar, determinações e orientações superiores e disposições deste Plano de Carreira, de modo a garantir a consecução dos objetivos do processo educacional.
2. Representa a unidade escolar perante as autoridades, bem como em atos oficiais e atividades da comunidade.
3. Acompanha todas as atividades internas e externas da unidade escolar.
4. Convoca e preside as reuniões do Conselho Escolar.
5. Acompanha as atividades e decisões da Associação de Pais, Mestres e Funcionários da Escola.
6. Coordena as reuniões e festividades da escola.
7. Coordena o recebimento, registro, distribuição e expedição de correspondências, processos e documentos em geral que devam tramitar na escola.
8. Analisa toda a escrituração escolar e as correspondências recebidas, bem como mantém atualizados os registros e documentações do corpo docente, discente e demais servidores.
9. Mantém arquivo de todos os atos oficiais e legislação de interesse para a unidade escolar, dando ciência aos interessados.
10. Abre, rubrica e encerra todos os livros em uso da escola.
11. Elabora, juntamente com o Conselho Escolar e APMF os planejamentos anuais.
12. Acompanha e opina sobre a elaboração do projeto político-pedagógico da escola.
13. Busca soluções alternativas para eliminar os problemas de natureza administrativa e pedagógica da escola, responsabilizando-se com toda a equipe da unidade escolar pelos índices de desenvolvimento do processo educacional.
14. Organiza o horário do pessoal docente, técnico, administrativo e operacional.
15. Participa da distribuição de classes aos professores no início do ano letivo.
16. Participa no planejamento e execução de ações capacitadoras de formação continuada que visem o aperfeiçoamento profissional de sua equipe escolar e da rede municipal como um todo.
17. Fornece informações aos pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos.

18. Coordena a acomodação da demanda, inclusive a criação e supressão de classes, nos turnos de funcionamento, bem como a distribuição de classe por turnos.
19. Autoriza a matrícula e transferência de alunos.
20. Controla o cumprimento dos dias letivos, carga horária e horários de aulas estabelecidos.
21. Zela pela legalidade, regularidade e autenticidade da vida escolar dos alunos.
22. Toma medidas de urgência em situações ocasionais e outras não previstas na legislação pertinente, comunicando imediatamente as autoridades superiores.
23. Encaminha ao Departamento Municipal de Educação, sempre que solicitado, relatório das atividades a unidade escolar.
24. Participa de todas as reuniões convocadas pelo Departamento Municipal de Educação.
25. Elabora a escala de férias dos servidores da escola, observada a legislação vigente e as normas emanadas do Departamento Municipal de Educação.
26. Controla a frequência diária do pessoal docente, técnico, administrativo e operacional da unidade escolar e atesta sua frequência mensal.
27. Supervisiona o recebimento e uso do material pedagógico e de consumo, bem como providencia a sua reposição.
28. Utiliza com lisura e atendendo os princípios democráticos, os recursos financeiros colocados à disposição da escola, obedecendo o planejamento efetuado pela APMF. (Oriundos do município, estado e governo federal).
29. Acompanha a frequência dos alunos e verifica as causas de ausências prolongadas, consecutivas ou não, tomando as providências cabíveis.
30. Providencia o atendimento imediato ao aluno que adoecer ou for acidentado, comunicando o ocorrido aos pais ou responsáveis e ao Departamento Municipal de Educação.
31. Solicita, coordena, acompanha, controla e zela pelo cumprimento e oferta da alimentação escolar.
32. Orienta e procura soluções para resolver pequenas infrações e atritos entre os docentes e servidores.
33. Aplica, por escrito, a pena de advertência aos docentes e funcionários da unidade escolar, quando necessário, comunicando imediatamente o Departamento Municipal de Educação.
34. Apura irregularidades cometidas pelos docentes ou demais servidores da unidade escolar, elaborando relatório sobre elas, com juntada de documentação, encaminhando-o ao Departamento Municipal de Educação para providências.
35. Executa todas as demais funções e atribuições pertinentes ao Diretor de Escola.

## **II – COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA**

(Área de atuação: unidade escolar)

1. 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.
2. Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação.
3. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação.
4. Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar.
5. Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas.
6. Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos.
7. Elabora relatórios de dados educacionais.
8. Emite parecer técnico.
9. Participa do processo de lotação numérica.
10. Zela pela integridade física e moral do aluno.
11. Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola.
12. Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino.
13. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola.
14. Estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos.
15. Articula-se com órgãos gestores de educação e outros.
16. Participa da elaboração do currículo e calendário escolar.
17. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros.

18. 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.
19. Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino.
20. Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas.
21. Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar.
22. Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlatas.
23. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares.
24. Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade.
25. Coordena as reuniões do conselho de classe.
26. Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania.
27. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional.
28. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar.
29. Contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino.
30. Propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar.
31. Planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação.
32. Apresenta propostas que visem à melhoria da qualidade do ensino.
33. 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.
34. 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.
35. Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares.
36. Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar.
37. Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico.
38. Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica.
39. 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.
40. Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos.
41. Assessoria o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar.
42. Participa das 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. Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola.
49. Trabalha a integração social do aluno.
50. Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros.
51. Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas.
52. Divulga experiências e materiais relativos à educação.
53. Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar.
54. Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo.

### III - ASSESSORAMENTO PEDAGÓGICO

(Área de atuação: unidades escolares da rede municipal de ensino)

1. Planeja, elabora e orienta as diretrizes pedagógicas da educação municipal de acordo com as políticas do Departamento Municipal de Educação e com as necessidades diagnosticadas nos planos escolares, nas reuniões pedagógicas e planos de ação de cada unidade escolar.
2. Participa da elaboração do Projeto Político Pedagógico da rede municipal de ensino, orientando e acompanhando o mesmo em todos os níveis, assegurando a articulação deste com as unidades escolares e com os demais programas da rede municipal de ensino.
3. Atua em consonância com as normas e regulamentos do Departamento Municipal de Educação e demais órgãos que a compõem.
4. Assessora as decisões técnicas das diretorias e demais órgãos do Departamento Municipal de Educação.
5. Articula ações conjuntas entre os vários órgãos do Departamento Municipal de Educação, bem como entre os setores públicos e privados visando o aprimoramento da qualidade do ensino, o desenvolvimento dos alunos e a formação em serviço dos profissionais da educação.
6. Atende às solicitações do Departamento Municipal de Educação, participando de eventos e encontros explicitando o trabalho ou projetos realizados.
7. Elaborar e atualiza a proposta pedagógica global da rede municipal de ensino, o currículo, os planos de ensino, os diferentes instrumentos do processo de avaliação e outros instrumentos necessários à qualidade do ensino.
8. Participa da elaboração do Regimento Escolar e do calendário escolar anual.
9. Propõe e acompanha a supervisão das atividades de pesquisa, a aplicação de métodos, técnicas e procedimentos didáticos na educação municipal, responsabilizando-se pela atualização, exatidão e sistematização dos dados necessários ao planejamento da rede municipal de ensino.
10. Diagnostica as necessidades da rede municipal de ensino, propondo ações e ministrando ou coordenando cursos de capacitação.
11. Assessorar tecnicamente Diretores, Coordenadores e Professores oferecendo subsídios para o aprimoramento de sua prática, atuando em conjunto, visando o desenvolvimento integral dos alunos.
12. Desenvolve uma atuação integrada com Diretores, Coordenadores e Professores, para definir metas e ações dos planos escolares em conformidade com a realidade e necessidade de cada unidade escolar e em consonância com a proposta pedagógica global.
13. Articula a integração de cada equipe escolar à rede de escolas municipais e ao próprio Departamento Municipal de Educação.
14. Sugere às escolas atividades ou projetos de enriquecimento curricular que venham a colaborar com a formação dos alunos.
15. Cria condições, estimula experiências e orienta os procedimentos de acompanhamento de desenvolvimento dos alunos da rede municipal de ensino.
16. Analisa relatórios dos Coordenadores Escolares e Docentes, acompanhando o desempenho face às diretrizes e metas estabelecidas e sugere novas estratégias e linhas de ação, especialmente em relação aos alunos que apresentam necessidades educacionais especiais.
17. Media conflitos que possam surgir no âmbito das escolas ou entre escolas, no intuito de garantir a qualidade do trabalho, principalmente em seus aspectos pedagógicos.
18. Busca o aprimoramento constante, através de leituras, estudos, cursos, congressos e outros que possam aprofundar conhecimentos para o exercício do trabalho.

CARGO	CÓDIGO	JORNADA
<b>PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL</b>	<b>PROEI</b>	<b>40 horas semanais</b>
REQUISITOS		
<b>HABILITAÇÃO MÍNIMA</b>	Licenciatura em Pedagogia, Curso Normal Superior ou Curso de Licenciatura Plena, precedida ou complementada com habilitação em Magistério	
<b>ÁREA DE ATUAÇÃO</b>	Educação Infantil e Ensino Fundamental (anos iniciais)	
<b>NÍVEIS</b>	PROEI – NÍVEL I, PROEI – NÍVEL II, PROEI – NÍVEL III, PROEI – NÍVEL IV,	
<b>NÍVEL EM EXTINÇÃO</b>	PROEI NÍVEL I- A	

<b>DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS FUNÇÕES</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exerce a docência na rede municipal de ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando à criança o desenvolvimento físico, psicomotor, intelectual e emocional;</li> <li>2. Exerce atividades de cuidados higiênicos e de saúde à criança;</li> <li>3. Promove e participa de jogos e atividades lúdicas com a criança, com objetivos de diversão e, ao mesmo tempo, de crescimento intelectual;</li> <li>4. Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;</li> <li>5. Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;</li> <li>6. Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.</li> </ol>
<b>FUNÇÕES DO EDUCADOR INFANTIL</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planeja e operacionaliza o processo ensino-aprendizagem de acordo com os pressupostos epistemológicos da disciplina ou área de estudo em que atuar;</li> <li>2. Desenvolve todas as atividades de higiene das crianças, na relação de educar/cuidar;</li> <li>3. Pesquisa e propõe práticas de ensino que enriqueça a teoria pedagógica, adequada às características da clientela;</li> <li>4. Participa das atividades de atualização e aperfeiçoamento visando aprofundar conhecimentos pertinentes à educação;</li> <li>5. Participa com o pessoal técnico-administrativo e demais profissionais, de reuniões do conselho de classe, pedagógicas, administrativas, festivas e outras atividades da escola que exijam decisões coletivas;</li> <li>6. Mantém-se informado das diretrizes e determinações da escola e dos órgãos superiores;</li> <li>7. Participa da elaboração do projeto pedagógico da escola;</li> <li>8. Divulga as experiências educacionais realizadas;</li> <li>9. Indica material didático e bibliográfico a serem utilizados nas atividades escolares;</li> <li>10. Participa de reuniões ordinárias e extraordinárias quando for convocado;</li> <li>11. Cumpre e faz cumprir o horário e o calendário escolar;</li> <li>12. Avalia o trabalho do aluno, de acordo com o proposto nas diretrizes pedagógicas;</li> <li>13. Colabora com as atividades de articulação da escola com a família e a comunidade;</li> <li>14. Desincumbe-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino-aprendizagem.</li> <li>15.</li> </ol>

<b>CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>JORNADA</b>
<b>PSICOPEDAGOGO</b>	<b>PSICO</b>	<b>40 horas semanais</b>
<b>REQUISITOS</b>		
<b>HABILITAÇÃO MÍNIMA</b>	Curso de Pedagogia ou Curso Normal Superior acrescida de curso de pós-graduação <i>lato sensu</i> em Psicopedagogia Institucional	
<b>ÁREA DE ATUAÇÃO</b>	Educação Infantil e anos iniciais do ensino fundamental	
<b>NÍVEIS</b>	PSICO – NÍVEL I, PSICO – NÍVEL II e PSICO – NÍVEL III	
<b>DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS FUNÇÕES</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exerce atividades de avaliação psicopedagógica, acompanhando as dificuldades de aprendizagem dos alunos;</li> <li>2. Acompanha e analisa as dificuldades de ensino dos professores;</li> <li>3. Elabora projetos de recuperação de estudos e atendimento a alunos e pais;</li> <li>4. Avalia, planeja e implementa o desenvolvimento de projetos pedagógicos/institucionais com metodologias e técnicas adequadas para facilitar o processo de ensino/aprendizagem;</li> </ol>		

5. Viabiliza o trabalho coletivo, criando e organizando mecanismos de participação em programas e projetos educacionais;
6. Facilita o processo comunicativo entre a comunidade escolar e as associações a ela vinculadas;
7. Avalia os alunos com deficiência mental orientando a direção e os professores na forma de atendimento a estes alunos;
8. Encaminha para a Secretaria Municipal de Saúde os alunos que necessitam de atendimento especializado;
9. Avalia os alunos com distúrbios de comportamento orientando a direção e os professores na forma de atendimento;
10. Encaminha para tratamento psicológico na área da saúde os casos mais graves de distúrbios de comportamento.



**ANEXO II**  
**QUADRO DE CARGOS E VAGAS**

<b>CARGO</b>	<b>CARGA HORÁRIA SEMANAL</b>	<b>VAGAS</b>
<b>PROFESSOR</b>	20 horas semanais	40
<b>PROFESSOR</b>	40 horas semanais	70
<b>PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL</b>	40 horas semanais	70
<b>PSICOPEDAGOGO</b>	40 horas semanais	10

**ANEXO III**  
**QUADRO DE PROMOÇÃO VERTICAL**

**CARGO: PROFESSOR**

NÍVEIS	CÓDIGOS	CLASSES	NÍVEIS DE FORMAÇÃO	PROMOÇÃO VERTICAL
<b>I-A</b> (em extinção)	<b>PROF –</b> <b>NÍVEL I-A</b>	1 a 21	Magistério em nível médio	<b>I, II, III, IV</b>
<b>I</b>	<b>PROF</b> <b>NÍVEL I</b>	1 a 21	Licenciatura Plena	<b>II, III, IV</b>
<b>II</b>	<b>PROF</b> <b>NÍVEL II</b>	1 a 21	Especialização	<b>III, IV</b>
<b>III</b>	<b>PROF</b> <b>NÍVEL III</b>	1 a 21	Pós-graduação em nível de Mestrado	<b>IV</b>
<b>IV</b>	<b>PROF</b> <b>NÍVEL IV</b>	1 a 21	Pós-graduação em nível de Doutorado	.....

**CARGO: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL**

NÍVEIS	CÓDIGOS	CLASSES	NÍVEIS DE FORMAÇÃO	PROMOÇÃO VERTICAL
<b>I-A</b> (em extinção)	<b>PROEI</b> <b>NÍVEL I-A</b>	1 a 21	Magistério em nível médio	<b>I, II, III, IV</b>
<b>I</b>	<b>PROEI</b> <b>NÍVEL I</b>	1 a 21	Licenciatura Plena	<b>II, III, IV</b>
<b>II</b>	<b>PROEI</b> <b>NÍVEL II</b>	1 a 21	Especialização	<b>III, IV</b>
<b>III</b>	<b>PROEI</b> <b>NÍVEL III</b>	1 a 21	Pós-graduação em nível de Mestrado	<b>IV</b>
<b>IV</b>	<b>PROEI</b> <b>NÍVEL IV</b>	1 a 21	Pós-graduação em nível de Doutorado	.....

**CARGO: PSICOPEDAGOGO**

NÍVEIS	CÓDIGOS	CLASSES	NÍVEIS DE FORMAÇÃO	PROMOÇÃO VERTICAL
<b>I</b>	<b>PSICO</b> <b>NÍVEL II</b>	1 a 21	Especialização	<b>II, III,</b>
<b>II</b>	<b>PSICO</b> <b>NÍVEL III</b>	1 a 21	Pós-graduação em nível de Mestrado	<b>III</b>
<b>III</b>	<b>PSICO</b> <b>NÍVEL III</b>	1 a 21	Pós-graduação em nível de Doutorado	.....



1 – Terá como responsável pela avaliação o diretor (a), coordenador (a) pedagógico (a) e secretária escolar que ficará responsável pelo preenchimento da ficha.

2 – A pontuação atribuída no item “ assiduidade” será confrontada com as informações contidas no Sistema Betha que serão solicitadas a Gerência de Recursos Humanos.

3 – Avaliação de desempenho profissional:

Produtividade	Considerar a qualidade e o rendimento do trabalho
Participação	Nas atividades internas (reuniões, debates, estudos etc) e/ou externas (especialmente com a comunidade)
Pontualidade	Cumprimento de horário de trabalho
Assiduidade	Frequência ao trabalho

4 – Tabela de créditos:

Créditos	Assiduidade	Créditos	Desempenho profissional
00	7 (sete) faltas ou mais injustificadas no período de 12 meses	00	Insuficiente – não atende ao exigido para a função
03	Até 6 (seis) faltas injustificadas no período de 12 meses	03	Regular – atende ao mínimo exigido para a função
06	Até 4 (quatro) faltas injustificadas no período de 12 meses	06	Satisfatório – atende ao exigido com restrições
08	Até 02 (duas) faltas injustificadas no período de 12 meses	08	Bom – atende ao exigido para a função
10	Nenhuma falta injustificada no período de 12 meses	10	Excelente – atende plenamente ao exigido para a função

5 – O resultado da avaliação de desempenho será obtido pela média aritmética de cada um dos critérios da tabela de créditos.

a) Atingindo o máximo de créditos, 10 (excelente), o professor alcançará 3 (três) classes na progressão funcional,

b) Atingindo o crédito 08 (bom) alcançará o 2 (duas) classes na progressão funcional

c) Atingindo o crédito 6 alcançará 2 classe na progressão funcional

6 – Critério para as horas de formação:

a) 160 horas apresentadas – pontuação 10

b) 100 horas apresentadas – pontuação 8

c) 80 horas apresentadas – pontuação 6

Obs.: anexar as cópias dos certificados apresentados

7 – Encaminhar avaliação de desempenho para a Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer que a mesma faça os procedimentos necessários de criação de comissão para fazer a conferência dos dados e expedir ofício com os avanços de cada profissional avaliado ao Recursos Humanos.

ANEXO V  
TABELA PROFESSOR – 40 HORAS SEMANAIS

PREFEITURA MUNICIPAL DE VITORINO – PARANÁ – Secretaria Municipal de Educação 2022 – Tabelas Profissionais – Quadro Permanente – Professor Educação Infantil e Professor Ensino Fundamental Anos Iniciais - 40h semanais.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NÍVEL I Superior	3.422,88	3.457,11	3.491,68	3.526,60	3.561,86	3.597,48	3.633,46	3.669,79	3.706,49	3.743,56
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	3.780,99	3.818,80	3.856,99	3.895,56	3.934,51	3.973,86	4.013,60	4.053,73	4.094,27	4.135,21
	21									
	4.176,57									

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NÍVEL II Pós Graduação	3.696,71	3.733,68	3.771,02	3.808,73	3.846,81	3.885,28	3.924,14	3.963,38	4.003,01	4.043,04
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	4.083,47	4.124,31	4.165,55	4.207,20	4.249,28	4.291,77	4.334,69	4.378,03	4.421,81	4.466,03
	21									
	4.510,69									

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NÍVEL III Mestrado	4.066,38	4.107,05	4.148,12	4.189,60	4.231,50	4.273,81	4.316,55	4.359,71	4.403,31	4.447,34
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	4.491,82	4.536,74	4.582,10	4.627,92	4.674,20	4.720,95	4.768,15	4.815,84	4.863,99	4.912,63
	21									
	4.961,76									

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NÍVEL IV Doutorado	4.676,34	4.723,10	4.770,34	4.818,04	4.866,22	4.914,88	4.964,03	5.013,67	5.063,81	5.114,45
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	5.165,59	5.217,25	5.269,42	5.322,11	5.375,33	5.429,09	5.483,38	5.538,21	5.593,59	5.649,53
	21									
	5.706,03									

MARCIANO

VOTTRI:05691667

998

Assinado de forma digital por  
MARCIANO  
VOTTRI:05691667998  
Dados: 2022.06.23 09:31:27  
-03'00'

ANEXO VI  
TABELA PROFESSOR – 20 HORAS SEMANAIS

PREFEITURA MUNICIPAL DE VITORINO – PARANÁ – Secretaria Municipal de Educação  
2022 – Tabelas Profissionais – Quadro Permanente – Cargo de Professor – 20 horas semanais

NÍVEL I Superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1.711,40	1.728,51	1.745,79	1.763,25	1.780,88	1.798,69	1.816,68	1.834,85	1.853,20	1.871,73
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	1.890,44	1.909,35	1.928,44	1.947,73	1.967,20	1.986,88	2.006,75	2.026,81	2.047,08	2.067,55
	21									
	2.088,23									

NÍVEL II Pós Graduação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1.848,31	1.866,79	1.885,46	1.904,31	1.923,36	1.942,59	1.962,01	1.981,63	2.001,45	2.021,47
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	2.041,68	2.062,10	2.082,72	2.103,55	2.124,58	2.145,83	2.167,28	2.188,96	2.210,85	2.232,96
	21									
	2.255,29									

NÍVEL III Mestrado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	2.033,14	2.053,47	2.074,00	2.094,74	2.115,69	2.136,85	2.158,22	2.179,80	2.201,60	2.223,61
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	2.245,85	2.268,31	2.290,99	2.313,90	2.337,04	2.360,41	2.384,01	2.407,85	2.431,93	2.456,25
	21									
	2.480,81									

NÍVEL IV Doutorado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	2.338,11	2.361,49	2.385,10	2.408,95	2.433,04	2.457,37	2.481,95	2.506,77	2.531,84	2.557,15
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	2.582,73	2.608,55	2.634,64	2.660,98	2.687,59	2.714,47	2.741,62	2.769,03	2.796,72	2.824,69
	21									
	2.852,94									



## ANEXO VII

## TABELA PROFESSOR 20 HORAS SEMANAIS – CARGO EM EXTINÇÃO

PREFEITURA MUNICIPAL DE VITORINO – PARANÁ – Secretaria Municipal de Educação  
2022 – Tabelas Profissionais – Quadro em Extinção – Cargo de Professor 20 horas semanais

NÍVEL I - A Nível Magistério em Extinção	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1.661,55	1.678,17	1.694,95	1.711,90	1.729,02	1.746,31	1.763,77	1.781,41	1.799,22	1.817,21
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	1.835,39	1.853,74	1.872,28	1.891,00	1.909,91	1.929,01	1.948,30	1.967,78	1.987,46	2.007,33
	21									
	2.027,41									

**ANEXO VIII**  
**TABELA PSICOPEDAGOGO – 40 HORAS SEMANAIS**

**PREFEITURA MUNICIPAL DE VITORINO – PARANÁ – Secretaria Municipal de Educação**  
**2022 – Tabelas Profissionais – Quadro Permanente – Cargo Psicopedagogo – 40 horas semanais**

<b>NÍVEL II</b> <b>Pós</b> <b>Graduação</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
	<b>3.589,04</b>	<b>3.624,93</b>	<b>3.661,18</b>	<b>3.697,79</b>	<b>3.734,77</b>	<b>3.772,12</b>	<b>3.809,84</b>	<b>3.847,94</b>	<b>3.886,42</b>	<b>3.925,28</b>
	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
	<b>3.964,53</b>	<b>4.004,18</b>	<b>4.044,22</b>	<b>4.084,66</b>	<b>4.125,51</b>	<b>4.166,76</b>	<b>4.208,43</b>	<b>4.250,52</b>	<b>4.293,02</b>	<b>4.335,95</b>
	<b>21</b>									
	<b>4.379,31</b>									

<b>NÍVEL III</b> <b>Mestrado</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
	<b>3.947,94</b>	<b>3.987,42</b>	<b>4.027,30</b>	<b>4.067,57</b>	<b>4.108,25</b>	<b>4.149,33</b>	<b>4.190,82</b>	<b>4.232,73</b>	<b>4.275,06</b>	<b>4.317,81</b>
	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
	<b>4.360,99</b>	<b>4.404,60</b>	<b>4.448,64</b>	<b>4.493,13</b>	<b>4.538,06</b>	<b>4.583,44</b>	<b>4.629,27</b>	<b>4.675,57</b>	<b>4.722,32</b>	<b>4.769,55</b>
	<b>20</b>									
	<b>4.817,24</b>									

<b>NÍVEL IV</b> <b>Doutorado</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
	<b>4.540,14</b>	<b>4.585,54</b>	<b>4.631,39</b>	<b>4.677,71</b>	<b>4.724,48</b>	<b>4.771,73</b>	<b>4.819,45</b>	<b>4.867,64</b>	<b>4.916,32</b>	<b>4.965,48</b>
	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
	<b>5.015,13</b>	<b>5.065,29</b>	<b>5.115,94</b>	<b>5.167,10</b>	<b>5.218,77</b>	<b>5.270,96</b>	<b>5.323,67</b>	<b>5.376,90</b>	<b>5.430,67</b>	<b>5.484,98</b>
	<b>20</b>									
	<b>5.539,83</b>									

## ESTIMATIVA IMPACTO INDICE DESPESA COM PESSOAL

RESUMO:	R\$
Despesa Atual com Pessoal	1.051.274,19
Despesa Pretendida com Pessoal	1.053.936,76
Impacto Mensal Com alterações	2.662,57
<b>Total de Acréscimo Anual de Gastos com Pessoal - p/ o exercício de 2022 - incluindo 13º e 1/3 férias</b>	<b>24.841,79</b>

ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO								
RELAÇÃO DESPESAS COM PESSOAL / RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	2020	2021	2022 Jan/Abr valor pago	Valor despesa Maio até dezembro 2022- com 13º e 1/3	Maio a dezembro 2022 + Folha Atual	Despesa total no ano 2022 - RCL 04/2022	2023 com estimativa Inflação 5%	2024 com Estim. 5% inflação
Despesas com Pessoal	12.619.959,29	12.117.413,27	4.409.712,01	24.841,79	9.833.229,98	14.242.941,99	14.955.089,09	15.710.923,39
Variação decorrente de protocolos em estudo								
<b>Despesas com Pessoal - Total</b>	<b>12.619.959,29</b>	<b>12.117.413,27</b>	<b>4.409.712,01</b>	<b>24.841,79</b>	<b>9.833.229,98</b>	<b>14.242.941,99</b>	<b>14.955.089,09</b>	<b>15.710.923,39</b>
Receita Corrente Líquida <sup>1</sup>	28.962.261,29	33.751.529,58				31.285.835,00	31.285.835,00	31.285.835,00
<b>Despesas com Pessoal / RCL</b>	<b>43,57%</b>	<b>35,90%</b>				<b>45,53%</b>	<b>47,80%</b>	<b>50,22%</b>
Limite Prudencial: (RCL x 54%)	15.639.621,10	15.639.621,10				16.049.633,36	16.049.633,36	16.049.633,36
<b>Margem (+) / Excesso (-) Sobre o Limite Prudencial</b>	<b>3.019.661,81</b>	<b>3.522.207,83</b>				<b>1.806.691,36</b>	<b>1.094.544,26</b>	<b>338.709,97</b>
Limite Máximo: (RCL X 54%)	15.639.621,10	15.639.621,10				16.894.350,90	16.894.350,90	16.894.350,90
<b>Margem (+) / Excesso (-) Sobre o Limite Máximo</b>	<b>3.019.661,81</b>	<b>3.522.207,83</b>				<b>2.651.408,91</b>	<b>1.939.261,81</b>	<b>1.183.427,51</b>

MARCIANO

VOTTRI:056916679

98

Assinado de forma digital por

MARCIANO

VOTTRI:05691667998

Dados: 2022.06.07 10:58:29

-03'00'