



LEI 637/2013

SUMÁRIO

- I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
- II - DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE **INÁCIO MARTINS**
- III - DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS
- IV - DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGO E CARREIRA
- V - DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
- VI - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
- VII - DO PLANO DE VENCIMENTO, SALÁRIO E DAS GRATIFICAÇÕES
- III - DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS
- IX - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS
 - a) Do Enquadramento
 - b) Da Lotação

Anexos I a IV

PUBLICADO
JORNAL FOLHA DE IRATI
EDIÇÃO Nº <u>1942</u>
DATA <u>09 / 08 / 13</u>



LEI Nº 637/2013

SÚMULA: Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal, e revoga a Lei n.º 434/2008.

A CÂMARA MUNICIPAL DE INÁCIO MARTINS, ESTADO DO PARANÁ APROVOU, E EU, PREFEITO MUNICIPAL SANCIONO a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de **INÁCIO MARTINS**, nos termos da legislação vigente.

Art. 2º - Para efeito desta Lei, o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal é formado pelos professores que exercem as funções do cargo de carreira de nível fundamental de 1º ao 5º ano, Ensino de Jovens e Adultos e Ensino Infantil, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação.

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

Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do Professor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 4º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal contempla também os seguintes objetivos específicos:

- I - valorizar o Professor e a educação pública, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;
- II - integrar o desenvolvimento profissional de seus professores ao desenvolvimento da educação no Município, visando um padrão de qualidade;
- III - promover a educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
- IV - garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;
- V - participar da gestão democrática do ensino público municipal;



VI – assegurar um vencimento condigno para o Professor da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;

VII - estabelecer o Piso Vencimental Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções.

VIII – garantir ao Professor os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria Municipal de Educação;

IX – estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;

X – subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto a:

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

XI – garantir o princípio da democracia, onde os professores tenham as mesmas oportunidades, baseando-se em critérios únicos para todos;

XII – garantir o compromisso do Professor de propiciar ao educando uma formação que possibilite compreender, criticamente, a realidade social, conscientizando-o de seus direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º - Para efeito desta Lei consideram-se conceitos fundamentais:

I - CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II - CARREIRA: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do professor;

III - GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV - CLASSE: amplitude entre os maiores e menores vencimentos de cada nível;



V – GRADE: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

VI - NÍVEL: divisão de carreiras segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

VII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do professor na carreira através de procedimentos de progressão e promoção;

VIII – ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação na própria Instituição;

IX – HORA-AULA: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

X – HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

XI – QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes.

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

Art. 6º - A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal é composta de Parte Permanente.

Parágrafo Único: Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, os cargos do Anexo I desta Lei.

Art. 7º - Fica criado no Quadro de Pessoal Permanente do magistério Público Municipal, o Grupo Ocupacional de Magistério, com sua respectiva carreira.

Art. 8º - O grupo ocupacional do quadro de pessoal permanente do magistério público municipal, descrito no Anexo I, é composto exclusivamente pelo cargo de professor.

Art. 9º - O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de **INÁCIO MARTINS** será caracterizado por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:



I – para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura em pedagogia de graduação plena.

II - para o exercício da docência, na Educação Infantil, nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental e na Educação Especial, , será admitida como formação mínima a obtida em Nível Médio com formação de Magistério, conforme estabelece o artigo 62, da Lei nº 9394 de 20/12/96.

III – para o exercício do cargo de Professor na Educação Especial será exigida especialização específica adequada em nível superior ou de Pós-graduação.

IV – para o exercício de atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, será exigida do Professor graduação em Pedagogia, ou especialização, garantida, nesta formação, a base comum nacional, bem como a experiência docente de 03 (três) anos na rede municipal de ensino.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso III, considera-se Professor na Educação Especial aquele que atua no processo de ensino de alunos com necessidades educacionais especiais, e os que, no processo educacional, apresentarem dificuldades acentuadas de aprendizagem ou limitações para acompanhar as atividades curriculares.

Art. 10 - O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal será distribuído na Carreira, nos Níveis e Classes como segue:

I - O Grupo Ocupacional Magistério é composto pelos Níveis I, II e III, aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação de acordo com o disposto no anexo III desta lei.

II – Para a promoção entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais:

- a) o Nível II é igual ao Nível I acrescido de 12,21% (doze virgula vinte e um por cento);
- b) o Nível III é igual ao Nível II acrescido de 10,64% (dez virgula sessenta e quatro por cento);

III - Cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 12 (doze) Classes designadas pelas letras “a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l”, associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

IV - Para a progressão entre as Classes em um mesmo Nível, será mantido o percentual de 03% (três por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe “b” de cada Nível corresponderá ao valor da Classe “a” acrescido de 03% (três por cento), e assim sucessivamente até a Classe “l”.

Art. 11 - Os cargos do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal estão descritos e especificados no Anexo II da presente Lei.



CAPÍTULO V
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
SEÇÃO I
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 12 - O cargo de Professor do Magistério Público Municipal é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira Classe do Nível inicial de vencimento, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

Art. 13 - O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 14 - São condições indispensáveis para o provimento de cargo do Magistério Público:

- I - existência de vaga;
- II - previsão de lotação numérica específica para o cargo;
- III - idade igual ou superior a 18 anos.

Art. 15 - É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

DA LOTAÇÃO

Art. 16 - Os servidores do Magistério Público Municipal, no ato de sua posse, observada a ordem de classificação no respectivo concurso público, terão direito de escolha da unidade escolar em que exercerão inicialmente suas funções, de acordo com as vagas existentes.

Art. 17 - A lotação dos professores será nas unidades escolares do município de Inácio Martins.

Art. 18 - Para a lotação, será respeitada a ordem de classificação e pontuação de cada servidor.

Parágrafo Único - Caso haja necessidade de remanejamento por interesse da Secretaria Municipal de Educação, devidamente comprovado, o critério será o tempo de serviço na unidade escolar.



SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 19 – São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os ocupantes de cargo do Magistério Público Municipal, nomeados em caráter efetivo, em virtude de concurso público de provas e títulos.

§ 1º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I – Por motivo de doença em pessoa na família;

II – Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor;

III – Para ocupar cargo público eletivo.

§ 2º - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 3º – Durante o estágio probatório, o ocupante de cargo do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

§ 4º – Cabe a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

§ 5º - O professor que tenha trabalhado pelo menos 3 (três) anos na rede municipal de ensino de Inácio Martins poderá participar dos processos de promoção e progressão.

SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 20 - O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos professores, mediante:

I – elaboração de plano de qualificação profissional;

II – estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;

III – estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessorie permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

§ 1º - A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro da Rede de



Ensino e deve ser um momento de formação em que o professor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

§ 2º - A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I – Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;

II – Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III – Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a equipe de avaliadores do estabelecimento deverá ser composta: Direção, Equipe Pedagógica, 01 (um) representante dos professores eleito pelos professores, e 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação de cargo efetivo.

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

§ 3º - As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida por comissão interinstitucional constituída pelo Órgão da Educação.

Art. 21 – O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei ocorrerá após 03 (três) anos de efetivo exercício na Classe inicial, mediante os procedimentos de:

I - Progressão Horizontal – é a passagem do servidor de uma Classe para a classe seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício de 02 (dois) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, assegurada pela Instituição;

- a) as avaliações de desempenho serão concluídas no mês de dezembro do ano, para que a progressão horizontal vigore a partir do mês de janeiro do ano seguinte;
- b) Para fazer jus à progressão horizontal o servidor deverá obter média de pelo menos 70 % (setenta por cento), a ser determinada pelo somatório dos seguintes fatores:

1. soma do resultado das duas últimas avaliações de desempenho, que serão realizadas anualmente, conforme regulamento específico, com valor 4,0 (quatro).

2. a pontuação da qualificação profissional, representada por titulações, com peso 6,0 (seis).



- c) Para fazer jus aos 06 (seis) pontos o professor deverá ter carga horária de no mínimo 150 (cento e cinquenta) horas de curso dos 02 (dois) últimos anos.
- d) Os cursos somente serão válidos se oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação, pela SEED ou por instituições de ensino superior devidamente reconhecidas pelo MEC.
- e) Os certificados apresentados e considerados numa progressão, não serão aceitos para progressões posteriores.
- f) Para a primeira avaliação serão aceitos os cursos dos últimos 04 (quatro) anos.
- g) A Secretaria Municipal de Educação deverá oferecer 70% (setenta por cento) da carga horária necessária para a progressão.
- h) O professor deverá participar de no mínimo 50% (cinquenta por cento) da carga horária oferecida pela Secretaria Municipal de Educação, que conste da formação continuada do calendário escolar municipal.

II - Promoção por Nova Habilitação ou Titulação – é a passagem do professor de um Nível para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função, observando o seguinte:

- a) O professor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava obedecido os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;
- b) Os cursos de pós-graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados para fins de Promoção, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida pelo MEC e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;
- c) A Promoção por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do professor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído e passará a vigorar no mês subsequente.
- d) O professor com acumulação de cargo ou emprego, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

Parágrafo único. Será criada Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho que irá, entre outras atribuições, apreciar os certificados apresentados, para fins de validação composta por 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação de cargo efetivo, 01 (um) representante do departamento de recursos humanos, 03 (três) representantes dos professores de cargo efetivo eleitos por seus pares em assembléia realizada pela entidade representativa.



Art. 22 - A promoção por nova habilitação/titulação dar-se-á:

I - Grupo Ocupacional: Magistério

- a) A Promoção para o Nível de Vencimento II dar-se-á para o Professor de Nível I que obtiver licenciatura plena.
- b) A Promoção para o Nível de Vencimento III dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação *lato-sensu ou stricto sensu*, especialização, em área relacionada a sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

**CAPÍTULO VI
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Art. 23 – A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades da Instituição, visando:

- I – valorização do professor e melhoria da qualidade do serviço;
- II – formação ou complementação de formação de professores, para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo ou emprego;
- III – identificar as carências dos professores do Magistério Público Municipal para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;
- IV – aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;
- V – utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância;
- VI – incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

Art. 24 – O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo Municipal, através da Secretaria Municipal de Educação, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio professor, cabendo ao Município atender prioritariamente:

- I - Programa de Integração à Administração Pública - Aplicado a todos os professores nomeados e integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano



Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;

II - Programa de Capacitação - Aplicado aos professores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

III - Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

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

CAPÍTULO VII DO PLANO DE VENCIMENTO, ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 25 – A estrutura de vencimentos do Grupo Ocupacional do Magistério, deve observar:

I – a viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do erário e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos professores tomando como base de estudos, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal;

II – a eliminação de distorções;

III – os limites legais;

IV – a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação para o exercício do cargo.

Art. 26 – Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função do Quadro do Magistério Municipal correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 27 – Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao



cargo.

Art. 28 - Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal acrescido das gratificações estabelecidas na presente Lei.

Art. 29 - A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do magistério Público Municipal compõe o Anexo III desta Lei.

Art. 30 – O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional do Magistério Municipal far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

SEÇÃO II

DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 31 – O Adicional por Tempo de Serviço será concedido, cumulativamente, pela aplicação de 01 % (um por cento) sobre o valor do vencimento, a cada período de 1 (um) ano de efetivo exercício no serviço público municipal, até o limite de 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício.

SEÇÃO III DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 32 – Serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de trabalho, de acordo com as condições especificadas a seguir:

§ 1º Gratificação para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, que corresponderá:

- I- 20% para as escolas de pequeno porte, ou seja, de 101 até 150 alunos;
- II- 30% para escolas de médio porte, ou seja, de 151 até 300 alunos;
- III- 40% para escolas de grande porte, ou seja, acima de 300 alunos.

§ 2º - As gratificações estabelecidas no parágrafo anterior serão aplicadas sobre o período integral das unidades escolares, ou seja, se o diretor tiver dois padrões a respectiva gratificação será aplicada sobre ambos e, sobretudo, o mesmo ocorrerá com diretores que dobrarem turno, ou seja, será sobre o total de vencimentos.

§ 3º - A Secretaria Municipal de Educação definirá através de Portaria, após apreciação e definição do Conselho Municipal de Educação, as escolas que se enquadram no que estabelece o § 1º deste artigo, relativo ao porte da escola.

Art. 33 - O professor que adquirir habilitação/titulação em "*stricto sensu*" (mestrado ou doutorado) terá gratificação de 20% sobre o seu vencimento.

Art. 34 - No caso de trabalho noturno, assim entendido aquele compreendido entre as 22h00 de um dia e as 05h00 do dia seguinte, o vencimento terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna.



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

Art. 35 - A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 15 (quinze) horas-aula e 05 (cinco) horas-atividade, obedecendo ao limite de 25% (vinte e cinco por cento) para horas-atividade.

Art. 36 – A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 30 (trinta) horas-aula e 10 (dez) horas-atividade, obedecendo ao limite de 25% (vinte e cinco por cento) para horas-atividade.

Art. 37 – O Professor no exercício de função pedagógica terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais ou jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único - Poderá haver alteração do regime de trabalho de 20 (vinte) para 40 (quarenta) horas semanais, por cargo, até o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais, ou o inverso, por acordo que contemple o interesse da Educação, definido pela Secretaria Municipal da Educação, e a opção do Professor, mediante adequação proporcional de seu vencimento à carga horária trabalhada.

Art. 38 - O titular do cargo de Professor, que não esteja em acumulação de cargo ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em contraturno, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções de Magistério, de forma não concomitante com a docência.

§ 1º - Os professores interessados em prestar serviço no contraturno deverão solicitar através de requerimento junto a Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º - Para prestar serviço no contra turno serão obedecidos pela Secretaria Municipal de Educação os seguintes critérios:

- I- Maior tempo de serviço na escola;
- II- Maior tempo de serviço na rede municipal de ensino;
- III- Maior nível na carreira;
- IV- Maior idade.

§ 3º - Cessados os motivos que determinaram a atribuição do contraturno de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

Art. 39 - A distribuição das turmas nas unidades escolares se dará de acordo com os seguintes critérios:

- I- Maior tempo de serviço na escola;



- II- Maior tempo de serviço na rede municipal de ensino;
- III- Maior nível na carreira;
- IV- Maior idade.

Art. 40 - O tempo de serviço na escola que se refere os artigos 38 e 39 será contado a partir de sua última lotação na escola.

SEÇÃO II DAS FÉRIAS

Art. 41 - Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em regência de classe e/ou em atividade de suporte pedagógico em unidade escolar, farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, 30 (trinta) dias, após o término do ano letivo e 15 (quinze) após o término do 1º semestre escolar.

§ 1º – O Profissional da Educação que não se encontre em efetivo exercício em estabelecimento de ensino, fará jus apenas, a 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme escala.

§ 2º - Não ingressará em férias o Professor que estiver em licença para tratamento de saúde e licença maternidade, podendo usufruí-la posteriormente.

Art. 42 - Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

Parágrafo único – No caso do professor exercer função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Art. 43 – O professor exonerado do cargo efetivo ou em comissão receberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo Único – A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório.

SEÇÃO III DAS LICENÇAS

Art. 44 – Ao professor estável que, durante o período de cinco anos consecutivos, não se afastar do exercício de suas funções, é assegurado o direito à licença especial de três meses, por quinquênio, com vencimento ou remuneração e demais vantagens.

I – a fruição da licença especial não poderá ser fracionada, devendo ser gozada em 03 (três) meses consecutivos;



II – não se inclui no prazo de fruição de licença especial o período de férias regulamentares.

Art. 45 - É assegurado ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal de Ensino o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ou emprego ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

Parágrafo Único - A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

CAPÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS
SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 46 - Os atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão reenquadrados no Plano de Cargos Carreira e Remuneração estabelecido por esta Lei.

Art. 47 - Os professores que se encontrem à época de implantação deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art. 48 – Os professores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal, que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 49 – A função de diretor será ocupada por profissional com ensino superior na área da educação, que tenha exercido no mínimo 03 (três) anos de docência, eleito pelo princípio da gestão democrática através da comunidade escolar (Professores, Funcionários, Alunos e Pais ou responsáveis) pelo período de 02 (dois) anos e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos de regulamentação específica.

Parágrafo único - O quorum mínimo de comparecimento para homologar o processo de eleição será de pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos constantes da lista de aptos a votar:

I- será considerado vencedor o candidato que atingir o número de votos de acordo com o coeficiente do item "c" deste parágrafo.

II- serão considerados inválidos os votos bancos e nulos.

III- os votos serão apurados obedecendo a seguinte fórmula:

$$P = \frac{(\text{Pais} \times 50)}{\text{TVP}} + \frac{(\text{Servidores} \times 50)}{\text{TVS}}$$



P= porcentagem de votos válidos alcançados pelo candidato.

Pais= número de votos de pais, para o candidato

Servidores= número de votos de professores e funcionários do estabelecimento para o candidato

TVP= total de votos válidos de pais

TVS= total de votos válidos de servidores.

Art. 50 - Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

§ 1º - O não cumprimento de suas atribuições acarretará em advertência, e em caso de reincidência, processo administrativo com ampla defesa, para exoneração da função de diretor;

§ 2º - Caso haja exoneração da função de direção, haverá imediatamente nova eleição para findar o período da gestão;

§ 3º - O Diretor no ato do registro de sua candidatura deverá apresentar o nome, ou os nomes, das professoras que exercerão a função de pedagogas na escola no período desta gestão;

§ 4º - O Diretor terá direito a uma reeleição consecutiva;

§ 5º - Os professores pedagogos poderão ser indicados no máximo por 02 (duas) gestões consecutivas.

Art. 51 - Fica assegurado o mês de janeiro, para revisão dos valores do piso salarial dos professores do Magistério Público Municipal, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação Federal, o qual dependerá de aprovação de Projeto de Lei específico a cada ano para aplicação do piso estipulado pelo Governo Federal.

Art. 52 - Fica assegurado que, a partir da aprovação da presente lei, a cada 03 anos, no mínimo, a mesma deverá ser analisada, discutida e readequada de acordo com os interesses da categoria, bem como, da Secretaria Municipal de Educação, pela entidade representativa e pelo Executivo Municipal.

Art. 53 – Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder ABONO ESPECIAL, ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais de Educação de que trata esta lei, que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Pública, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento de Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, Preconizado na LEI N.º 11.494, DE 20 DE JUNHO DE 2007.

Art. 54 - Ao ocupante de cargo ou emprego do Magistério Público Municipal são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

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



II- inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

III- desconto em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria.

Art. 55 - Os professores do Grupo Ocupacional Magistério em desvio de função só se enquadrarão quando do retorno as atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 56 – A concessão de remoção ou permuta de uma para outra unidade escolar ou órgão de ensino municipal, a pedido dos Profissionais da Educação, de uma para outra unidade escolar ou órgão da Educação Municipal, quando da existência de vaga, compete ao Secretário Municipal de Educação, cuja decisão atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação, observando o princípio da equidade e os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º - Os pedidos de remoção e remoção por permuta serão feitos até o último dia útil do mês de novembro.

§ 2º - São critérios de prioridade, na existência de dois ou mais candidatos, para concurso de remoção referente a mesma vaga, a seguinte ordem :

- a – professor com maior tempo de serviço no magistério do município;
- b – maior titulação;
- c – maior idade.

§ 3º - O Secretário de Educação Municipal publicará no mês de dezembro do ano letivo o resultado dos pedidos de remoção e permuta para que no ano seguinte o professor inicie seus trabalhos na escola solicitada se estiver dentro do número de vagas.

SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SUBSEÇÃO I DO ENQUADRAMENTO

Art. 57 - O Enquadramento dos professores do Quadro do Magistério Público Municipal, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no Serviço Público Municipal, em níveis e classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação deste Plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito para aqueles que se encontram em atividades, observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Art. 58 – Os professores do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério



Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes “a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l” do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo IV desta Lei.

I – ficam enquadrados no Nível I de vencimento os profissionais do magistério, atuais ocupantes do Cargo de Professor, portadores de curso de magistério em nível médio e os de nível médio com formação do magistério acrescido de estudos adicionais;

II – ficam enquadrados no Nível II de vencimento os profissionais do magistério, atuais ocupantes de cargo de Professor e/ou Especialista em Educação portadores de curso de Licenciatura Plena;

III – ficam enquadrados no Nível III de vencimento os profissionais do magistério, com graduação em Licenciatura Plena, acrescida de Especialização “*latu sensu*”, os atuais ocupantes de cargo de Professor e/ou Especialista em Educação portadores de Licenciatura Plena com Especialização.

SUBSEÇÃO II DA LOTAÇÃO

Art. 59 - Será garantida a lotação dos professores em efetivo exercício nas unidades escolares em que se encontrem, no ato da aprovação da presente lei.

SEÇÃO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 60 – O presente Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 61 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 62 - São partes integrantes desta Lei os Anexos I, II, III e IV.

Art. 63 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 64 – Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei 434/2008.

Gabinete do Prefeito Municipal de Inácio Martins, 29 de julho de 2013.


VALDIR CABRAL DA SILVA
Prefeito Municipal



LEI N.º 637/ 2013

ANEXO I

1 – CARGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
PROFESSOR	200



LEI N.º 637 DE 2013

ANEXO II

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

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CARGO: PROFESSOR

MAGISTÉRIO

GRUPO OCUPACIONAL:

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES

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

DESCRIÇÃO DETALHADA DAS ATIVIDADES

EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

- c) Planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- d) Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
- e) Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
- f) Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;



- g) Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- h) Participa do planejamento geral da escola;
- i) Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
- j) Participa da escolha do livro didático;
- k) Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
- l) Acompanha e orienta estagiários;
- m) Zela pela integridade física e moral do aluno;
- n) Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
- o) Elabora projetos pedagógicos;
- p) Participa de reuniões interdisciplinares;
- q) Confecciona material didático;
- r) Realiza atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
- s) Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais para os setores específicos de atendimento;
- t) Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
- u) Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
- v) Propicia aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
- w) Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
- x) Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
- y) Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
- z) Participa do conselho de classe;
- aa) Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
- bb) Incentiva o gosto pela leitura;
- cc) Desenvolve a auto-estima do aluno;
- dd) Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;
- ee) Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
- ff) Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;



- gg) Contribui para a aplicação da política pedagógica do município e o cumprimento da legislação de ensino;
- hh) Propõe a aquisição de equipamentos que venham a favorecer as atividades de ensino-aprendizagem;
- ii) Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- jj) Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
- kk) Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
- ll) Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
- mm) Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
- nn) Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
- oo) Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
- pp) Participa da gestão democrática da unidade escolar;
- qq) Executa outras atividades correlatas.

EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

1. Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;
2. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
3. Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
4. Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
5. Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
6. Elabora relatórios de dados educacionais;
7. Emite parecer técnico;
8. Participa do processo de lotação numérica;
9. Zela pela integridade física e moral do aluno;
10. Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;
11. Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
12. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;



13. Estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos;
14. Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;
15. Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;
16. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
17. Participa da análise do plano de organização das atividades dos professores como distribuição de turmas, horas-aula, horas-atividade, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada professor;
18. Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;
19. Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
20. Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
21. Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlatos;
22. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
23. Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
24. Coordena conselho de classe;
25. Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
26. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
27. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
28. Contribui para aplicação da política pedagógica do município e o cumprimento da legislação de ensino;
29. Propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
30. Planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
31. Apresenta propostas que visem à melhoria da qualidade do ensino;
32. Contribui para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais segmentos da sociedade;
33. Sistematiza os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;
34. Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos



tecnológicos nas unidades escolares;

35. Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa e conselho escolar;
36. Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
37. Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
38. Desenvolve pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas, debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;
39. Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
40. Assessoria o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
41. Contribui para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e no implemento do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;
42. Coordena as atividades de elaboração do regimento escolar;
43. Participa da análise e escolha do livro didático;
44. Acompanha e orienta estagiários;
45. Participa de reuniões interdisciplinares;
46. Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais para os setores específicos de atendimento;
47. Promove a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
48. Propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
49. Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
50. Trabalha a integração social do aluno;
51. Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
52. Auxilia o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;



53. Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
54. Divulga experiências e materiais relativos à educação;
55. Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
56. Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
57. Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
58. Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
59. Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;
60. Elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
61. Participa da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pela Rede Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;
62. Participa da gestão democrática da unidade escolar;
63. Executa outras atividades correlatas.

REQUISITOS

INSTRUÇÃO

ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

- a) Graduação em Licenciatura Plena para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, e excepcionalmente, até a década da Educação poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na Educação Infantil e nas cinco primeiras séries do Ensino Fundamental, a obtida em nível médio com formação de Magistério.
- b) Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área.



ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

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

EXPERIÊNCIA

- d) Para os Professores em Atividade de Suporte Pedagógico será exigida experiência docente de 02 (dois) anos para o exercício destas atividades.

CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS

O ocupante do cargo deve ser capaz de trabalho mental frequente para retenção, compreensão, julgamento, decisão, crítica, avaliação de dados e soluções; capacidade de expressão verbal e escrita; capacidade de persuasão; responsabilidade com pessoas, políticas pedagógicas, materiais, equipamentos, documentos e outros valores; habilidade para contatos frequentes com o corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades, técnicos e público em geral; capacidade de lidar com informações confidenciais.



PREFEITURA MUNICIPAL DE INÁCIO MARTINS/PR
Rua Sete de Setembro, 370 – Centro – CEP: 85.155-000
Telefone: (42) 3667-8000 / Fax: (42) 3667-8011

ANEXO III DA LEI/2013

ANEXO III DA LEI/2013													
Referência	Base Anterior	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Nível I - Magistério	725,53	783,33	806,85	831,03	855,99	881,69	908,11	935,34	962,16	992,29	1022,07	1052,78	1084,34
Nível II – Magistério + Licenciatura Plena	814,07	878,95	905,32	932,49	960,47	989,25	1018,93	1049,51	1080,99	1113,44	1146,83	1181,26	1216,69
Nível III – Magistério + Licenciatura Plena + Especialização	900,69	972,47	1001,65	1031,71	1062,66	1094,55	1127,41	1161,22	1196,07	1231,94	1268,91	1306,95	1346,19



LEI N.º 637 DE 2013

ANEXO IV

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSES	TEMPO DE SERVIÇO
A	00 a 03 anos
B	03 anos e 1 dia a 05 anos
C	05 anos e 1 dia a 07 anos
D	07 anos e 1 dia a 09 anos
E	09 anos e 1 dia a 11 anos
F	11 anos e 1 dia a 13 anos
G	13 anos e 1 dia a 15 anos
H	15 anos e 1 dia a 17 anos
I	17 anos e 1 dia a 19 anos
J	19 anos e 1 dia a 21 anos
K	21 anos e 1 dia a 23 anos
L	23 anos e 1 dia a 25 anos