



Município de

**SÃO JORGE D'OESTE**

Estado do Paraná

www.pmsjorge.pr.gov.br / CNPJ 76.995.380/0001-03

**Projeto de Lei nº 33/2018**

**Dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor de Educação Básica do Município de São Jorge D'Oeste.**

A Câmara Municipal de Vereadores aprovou, e eu, Gilmar Paixão, Prefeito de São Jorge D'Oeste - PR, sanciono a seguinte,

**LEI**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º.** Esta Lei dispõe sobre a reestruturação e gestão do Plano de Cargos, Carreiras, Salários e Valorização dos Professores do Quadro Próprio do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de São Jorge D'Oeste - PR, nos termos da Emenda Constitucional nº 53, das Leis Federais nº 9394/96, 11.494/07, 11.738/08 e das Resoluções nº 01/08 CNE/CEB, 02/2009 CNE/CEB, 05/10 CNE/CEB, Parecer 09/10 CNE/CEB e PNE Lei Federal nº. 13.005/2014.

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

**I. Rede Municipal de Ensino:** o conjunto de instituições educacionais e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação de São Jorge D'Oeste;

**II. Instituições Educacionais:** os estabelecimentos de ensino mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Infantil 0 a 05 anos, ao Ensino Fundamental Anos Iniciais, Educação em Tempo Integral e às modalidades de ensino, aí incluídas as de Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos;

**Câmara de Vereadores**  
**São Jorge D'Oeste - PR**

24 / 08 / 18

**RECEBIDO**

Av. Iguaçu, 201 - Cx. Postal 31 - Fone/Fax: (46) 3534-8050 - CEP 85575-000 - SÃO JORGE D'OESTE - PARANÁ



**III. Secretaria Municipal de Educação - SEMED:** responsável pela gestão Administrativa, Financeira e Pedagógica da Rede Municipal de Ensino de São Jorge D'Oeste;

**IV. Magistério Público Municipal:** o conjunto de profissionais do quadro próprio do magistério, titulares do cargo de Professor da Rede Municipal de Ensino de São Jorge D'Oeste, com funções de magistério;

**V. Profissionais do Magistério:** titulares do cargo de Professor, nas funções de docência e suporte pedagógico ao exercício da docência: direção escolar, planejamento, orientação educacional e coordenação pedagógica, lotados na Secretaria Municipal de Educação.

**VI. Professor:** o titular do cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, integrante do quadro próprio do magistério com formação específica para atuação na Educação Infantil, nos anos iniciais do Ensino Fundamental e suas modalidades;

**VII. Funções de Magistério:** as atividades de docência e de suporte pedagógico à docência, aí incluídas as de direção, coordenação pedagógica, assessoramento e suporte pedagógico, na Secretaria Municipal de Educação do Município – SEMED, e/ou nas unidades a ela vinculadas;

**VIII. Docência:** atividades de ensino desenvolvidas pelos Professores, direcionadas ao aprendizado do aluno e consubstanciada na regência de classe ou turma.

**Parágrafo único** - As atribuições referentes às funções dos professores estão descritas no Anexo I desta Lei.

**CAPITULO II**  
**DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**  
**SEÇÃO I**  
**DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

**Art. 3º.** A Carreira do Magistério Público Municipal de São Jorge D'Oeste tem como princípios básicos:



**I.** Profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com condições adequadas de trabalho e dignificação da função do Professor;

**II.** Remuneração condigna para todos os profissionais do magistério, com vencimento inicial nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Federal nº 11.738/08 e do Plano Nacional de Educação Vigente;

**III.** Desenvolvimento funcional baseado na habilitação ou titulação, no desempenho da carreira, na qualificação profissional, tempo de serviço no Município de São Jorge D'Oeste e efetivo exercício em funções do Magistério, nos termos desta Lei;

**IV.** Garantias aos profissionais do magistério no exercício da docência, período reservado para estudos, planejamento e avaliação do trabalho didático, incluído em sua carga horária de trabalho (hora atividade);

**V.** Participação no planejamento, elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico da Instituição Educacional e das políticas educacionais do Município de São Jorge D'Oeste;

**VI.** Mobilidade que permite aos profissionais do magistério, nos limites legais vigentes, a prestação de serviços educacionais de excelência;

**VII.** Liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais da democracia;

**VIII.** Garantia, aos profissionais do magistério os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria Municipal de Educação;

**IX.** Estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e à atualização, bem como à melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do município de São Jorge D'Oeste;



X. Experiência docente na Rede Municipal de ensino como pré-requisito para o exercício de outras funções de magistério que não à docência;

XI. Gestão democrática na rede municipal de ensino, com eleição direta para a escolha da direção das instituições educacionais e participação dos Conselhos Escolares nos encaminhamentos político-administrativos e pedagógicos, nas respectivas instituições educacionais;

XII. Aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, sendo 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, ofertadas pela Secretaria Municipal de Educação de São Jorge D'Oeste, demais Secretarias Municipais de Educação, Secretaria de Estado da Educação e/ou outra entidade autorizada pelo MEC e devidamente registrados no prontuário funcional, aplicando-se a ambos os padrões quando for o caso.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Art. 4º.** A estruturação da carreira dos profissionais do Magistério Público Municipal de São Jorge D'Oeste compreende o cargo de Professor.

#### **SEÇÃO I**

##### **DO INGRESSO**

**Art. 5º.** O ingresso na carreira do cargo de Professor se dará por meio de concurso público de provas e títulos, tendo como requisitos gerais, conforme segue:

I. Para o Cargo de **Professor**, formação em nível médio, na modalidade normal/formação docente – Magistério, nível superior em curso de licenciatura de graduação plena em Pedagogia com formação para atuar na Educação Infantil e nos anos



iniciais do Ensino Fundamental, Normal Superior e/ou outra licenciatura na área da educação acompanhada da formação de nível médio – Magistério.

**II.** Para o Cargo de **Professor de Educação Física**, formação em nível superior – Licenciatura e/ou Licenciatura Plena em Educação Física;

**III.** Para o Cargo de **Professor de Línguas Estrangeiras – Inglês**, formação em curso superior em **Letras**, com habilitação em português/inglês.

**IV.** Para o Cargo de **Professor de Arte**, formação em nível superior – Licenciatura Plena em Arte;

## SEÇÃO II DA CONSTITUIÇÃO DA CARREIRA

**Art. 6º.** Para efeitos desta Lei entende-se por:

**I - Plano de Carreira:** o conjunto de medidas que oportunizam o desenvolvimento, promoção e progressão funcional dos profissionais do magistério, detentor do cargo de professor.

**II. Cargo:** o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições específicas, denominação própria e remuneração pelo Poder Público, nos termos da Lei.

**III. Carreira:** o conjunto de níveis e referências salariais que definem a evolução funcional e remuneratória do professor de acordo com a formação, qualificação, complexidade de atribuições, grau de responsabilidade e desempenho.

**IV. Classe:** divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional;

**V. Nível:** constitui a divisão da Carreira vertical segundo a habilitação ou titulação do professor representada por números romanos de I, II, III e IV, conforme artigo 8º. desta lei.

**VI. Hora-aula:** tempo reservado à regência de classe, com a efetiva participação do professor e do aluno, cumprida em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;



**VII. Hora-atividade:** tempo reservado ao Professor em exercício de docência para estudos, avaliação e planejamento, realizado na instituição e preferencialmente de forma coletiva;

**VIII. Referência Salarial:** constitui a carreira horizontal, dividida na progressão funcional, representada por números de 01 a 30.

**Art. 7º.** A Carreira dos profissionais do magistério abrange a Educação Infantil, o Ensino Fundamental Anos Iniciais e suas modalidades definidas no art. 2º, II, desta Lei.

**Art. 8º.** Na carreira do Magistério Público Municipal de São Jorge D'Oeste os cargos são agrupados em níveis de formação e cada um deles composto por referências salariais e assim dispostos os níveis:

**Nível I** - em nível médio na modalidade normal - Magistério;

**Nível II** - formação em nível superior em curso de licenciatura de graduação plena na área de educação.

**Nível III** - formação em nível superior em curso de licenciatura de graduação plena na área de educação, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *lato sensu*, na área da educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas;

**Nível IV** - formação em nível superior em curso de licenciatura de graduação plena na área de educação, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *stricto sensu*, em curso de **Mestrado** na área de educação;

**§ 1º.** A diferença salarial entre os níveis para os professores da rede municipal de ensino de São Jorge D'Oeste será:

**a)** De 8% (oito) por cento do nível de formação de Magistério para o Nível Superior Licenciatura Plena;

**b)** De 12% (doze) por cento do Nível Superior Licenciatura Plena para Pós-graduação Lato sensu, III;

**c)** De 16% (dezesseis) do Nível de Pós graduação III, para o Nível de Pós Graduação Stricto Sensu – Mestrado;

**§ 2º.** A diferença entre as referências salariais na promoção horizontal será de 2% (dois) por cento.



### SEÇÃO III DOS NÍVEIS E DAS CLASSES SALARIAIS

**Art. 9º.** Os níveis de formação constituem a linha de promoção vertical da carreira do titular do cargo de professor são designados por números romanos **I** à **IV** e as classes salariais são designadas por números de 01 a 30 de acordo com o **Anexo II**, Tabela de Vencimentos, parte integrante desta Lei.

§ 1º. O cargo de professor será distribuído por nível de formação, na ordem crescente, dentro da tabela de vencimento;

§ 2º. O número de vagas definido para o cargo de professor é determinado por ato do Poder Executivo, mediante aprovação da Câmara Municipal de São Jorge D'Oeste;

§ 3º. A promoção na Carreira será oportunizada, anualmente, no mês de julho, mediante a realização de concurso de titulação e/ou certificação, sendo os efeitos financeiros incorporados aos vencimentos do Professor a partir de 1º de agosto do ano em que se der a promoção;

§ 4º Na primeira quinzena do mês de julho de cada ano o Executivo Municipal baixará edital de concurso de titulação e/ou certificação oportunizando aos professores a inscrição para a promoção na Carreira.

### SEÇÃO IV DA PROMOÇÃO VERTICAL E HORIZONTAL

**Art. 10º.** Promoção é a passagem do titular do cargo de professor de um para outro nível, imediatamente superior, após o cumprimento do estágio probatório.

§ 1º. O professor terá direito à promoção vertical, obedecendo à ordem de classificação dos integrantes do quadro próprio do magistério que tenham cumprido o período do estágio probatório.



§ 2º. A progressão na carreira é a passagem do professor de uma classe para a outra, dentro do mesmo nível, ocorrerá anualmente, no mês de maio, mediante a combinação de critérios de Nota Global de Desempenho e participação de atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas a Educação, de acordo com os seguintes critérios:

I. Avanço de uma classe de vencimento ao professor que obtiver Nota Global de Desempenho - NGD igual ou superior a 70, no período da avaliação de desempenho.

II. Avanço de uma classe de vencimento a cada 02 (dois) anos, mediante a participação em cursos de capacitação profissional específicos da área da educação com certificado autenticado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º. Para efeito do inciso II deste artigo, considerar-se-á o mínimo de 150 (cento e cinquenta) horas de treinamento em cursos na área de educação, com carga horária individual não inferior a 08 (oito) horas, ofertadas pela Secretaria Municipal de Educação de São Jorge D'Oeste, demais Secretarias Municipais de Educação, Secretaria de Estado da Educação e/ou outra entidade autorizada pelo MEC e devidamente registrados no prontuário funcional, aplicando-se a ambos os padrões quando for o caso.

§ 4º. Para efeito do parágrafo anterior, as horas de treinamento realizadas, caso não sejam utilizadas dentro do interstício, prescrevem-se em 03 (três) anos, contados da data de realização do treinamento, para efeito de promoção.

§ 5º. É assegurado ao professor o avanço de uma classe de vencimento, à época da Promoção horizontal, no caso de não ser avaliado seu desempenho dentro do prazo estabelecido, observado o disposto no § 2º. deste artigo.

**Art. 11.** Fica assegurado ao profissional do Magistério em disponibilidade funcional para o desempenho de mandato eletivo em Sindicato ou Associação de Classe, bem como para os ocupantes de cargo em comissão ou função gratificada e para aquelas licenças compulsória para concorrer a Pleito Eleitoral, o direito de promoção e progressão na Carreira.





**Art. 12.** É proibido conceder a promoção horizontal, ao professor que, durante os períodos de avaliação de desempenho:

**I.** tiver sido punido no período da avaliação de desempenho, com pena de suspensão e/ou repreensão e/ou mais de uma advertência;

**II.** tiver, no período da avaliação de desempenho mais de 04 (quatro) faltas não justificadas;

**III.** estiver respondendo a processo administrativo;

**IV.** tiver usufruído no período da avaliação de desempenho por mais de 30 dias de licença sem vencimentos para tratar de assuntos particulares e/ou não remunerada;

**V.** tiver no período de avaliação de desempenho mais de 20 (vinte) faltas com a apresentação de atestado, exceto:

**a)** por acidente de trabalho;

**b)** doenças profissionais definidas na legislação vigente;

**c)** infecto contagiosa;

**d)** doença grave, devidamente atestada pela perícia médica, de acordo com o Regime Geral de Previdência Social;

**e)** As cirurgias estéticas e eletivação desconsideradas neste item.

**VI.** Tiver obtido na última avaliação de desempenho Nota Global de Desempenho - NGD inferior a 70 (setenta), no caso da promoção horizontal.

**VII.** Estiver em desvio de função, atuando fora da rede municipal de ensino do Município de São Jorge D'Oeste/ou a disposição de entidade não educacional.

**§1º.** O professor que, durante o período aquisitivo a cada dois anos for punido com os incisos III deste artigo, é assegurado o direito a ampla defesa e em caso de punição e perda do período aquisitivo, o mesmo recomeçará a contagem após o final do interstício que tem por base a data de admissão.

**§ 2º** Fica assegurada a promoção horizontal ao professor afastado temporariamente do cargo efetivo para o exercício de mandato eletivo, sindical e/ou cedidos em cumprimento a convênios firmados pelo Município, sendo concedido apenas o avanço de uma classe salarial horizontal a cada 02 (dois) anos, mesmo não sendo avaliado o seu desempenho.



**Art. 13.** O professor que estiver cedido prestando serviços fora da Rede Municipal de Ensino, não terá direito às promoções de que trata o art.10 e será sem ônus para a SEMED.

#### **CAPITULO IV DA FUNÇÃO DE DIREÇÃO ESCOLAR**

**Art. 14.** A função de direção escolar e/ou direção de CMEI será assumida por um professor, estável, pelo menos em 01 (um) padrão, eleito pelo voto direto da Comunidade Escolar e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 1º. A direção escolar e/ou direção de CMEI, serão eleitos em eleição direta sempre na segunda quinzena de novembro do ano da eleição, para um mandato de 03 (três) anos, sendo permitida uma reeleição.

§ 2º. O professor que for nomeado para conclusão de mandato de outros (as) diretores (as) que por motivos de necessidade e/ou pertinência, poderá concorrer no próximo período eleitoral.

§ 3º. Nas escolas municipais e/ou CMEIs onde não tiver candidatos a Secretaria Municipal de Educação - SEMED indicará um professor da rede municipal de ensino para assumir a função de diretor, sendo nomeado pelo chefe do Poder Executivo.

#### **CAPITULO V DA FUNÇÃO DE COORDENADOR PEDAGÓGICO ESCOLAR**

**Art. 15.** Para o efetivo exercício na função de coordenação pedagógica nas escolas e CMEIs, serão de conformidade com o quadro abaixo, sendo assim definido:

Escolas e/ou CMEIs com mais de 50 alunos / por período.	Coordenador(a) Escolar/ CMEIs.	01 (um) coordenador (a) de 20 (vinte) horas semanais.
Escolas e/ou CMEIs com mais de 130 alunos / por período.	Coordenador(a) Escolar/ CMEIs.	02 (dois) coordenador (a) de 20 (vinte) horas semanais. Um por período.



## CAPITULO VI DOS VENCIMENTOS

**Art. 16.** Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício das atividades do cargo, nos termos das disposições legais aplicáveis à espécie.

**Parágrafo Único.** Considera-se vencimento base da carreira, o fixado para o nível inicial ou nível de habilitação, mais a classe salarial que se encontra o titular dos cargos de professor, em conformidade com o Anexo II desta Lei.

**Art. 17.** Remuneração é a composição do vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

### SEÇÃO I DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

**Art. 18.** Ficam instituídas as seguintes Funções Gratificadas, nas respectivas denominações, que serão pagas aos Profissionais do Magistério as seguintes gratificações:

#### **I – Gratificações:**

- a) pelo exercício de Direção Escolar e Direção de CMEI;
- b) pelo exercício de Coordenação Municipal, atuando na SEMED;

**Parágrafo Único.** O Professor em exercício ou função gratificada, deverá estar a disposição da Unidade Escolar e/ou SEMED independente da sua carga horária, quando convocado.

**Art. 19.** O Professor em exercício de Coordenação com atuação na Secretaria Municipal de Educação, receberá gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base de seu nível atual.

**Parágrafo único.** Se for Professor com dois cargos no município receberá a gratificação acima em cada um dos cargos.



**Art. 20.** A função gratificada de diretor de Escola e/ou CMEI será sobre o vencimento base do nível I, Classe I, enquanto perdurar o exercício na função, nas seguintes situações:

**I** – gratificação sobre o valor do vencimento do Nível I, Classe 1, do cargo de Professor, independente da jornada de trabalho, pelo exercício de função de direção de estabelecimento escolar ou centro de educação infantil, na seguinte proporção:

- a) Com até 6 (seis) turmas: 30% (trinta por cento);
- b) Com 7 (sete) a 10 (dez) turmas: 40% (quarenta por cento);
- c) Com 11 (onze) a 14 (catorze) turmas: 60% (sessenta por cento);
- d) Com 15 (quinze) ou mais turmas: 80% (oitenta por cento).

**II** – gratificação de 15% (quinze por cento) sobre o valor do vencimento do Nível I, Classe 1, por cargo, pelo exercício de docência em Classe de Ensino Especial;

§ 1º. A Escola que ofertar apenas sala de apoio e/ou sala de recurso no período contrário ao do Ensino regular não será considerada para gratificação do diretor.

§ 2º. Quando o professor for detentor de dois padrões e atuar no cargo de direção em apenas um turno, a gratificação será paga em apenas um padrão.

## **CAPITULO VII DA HORA ATIVIDADE**

**Art. 21.** A jornada de trabalho do titular de cargo de Professor é de 20 (vinte) horas semanais.

**Art. 22.** Fica assegurado até o ano de 2024, aos profissionais do Magistério regentes de classe o percentual da hora atividade de 33% (trinta e três) por cento do total da carga horária de trabalho efetivo com o aluno na jornada semanal.

**I.** Para o cômputo da hora-atividade serão considerados:

- a) Estudos individuais e grupos de estudo;
- b) Preparação e avaliação do trabalho pedagógico;
- c) Atendimento aos pais;



- c) Articulação com a comunidade;
- d) Seminários e cursos de aperfeiçoamento profissional;

II. As atividades identificadas no inciso primeiro deste artigo devem ser cumpridas de acordo com o Projeto Político Pedagógico da escola.

III. As atividades identificadas nas alíneas “a”, “b” e “c” deste artigo devem ser cumpridas em unidade escolar.

IV. As atividades indicadas na alínea “a”, “c” e “d” deste artigo podem ser cumpridas fora da unidade escolar, com autorização superior.

V. Os professores que estiverem em outras funções não diretamente a regência de classe não terão direito a hora atividade.

## SEÇÃO I

### DA JORNADA SUPLEMENTAR (J.S.)

**Art. 23.** O titular do cargo de professor que tenha carga horária de 20 (vinte) horas semanais e que não esteja em acúmulo de cargo, emprego ou função pública, poderá prestar serviço na área da educação (escola, CMEI e SEMED) em regime suplementar até o máximo de 20 (vinte) horas semanais.

§ 1º. A remuneração mensal em período suplementar será correspondente ao vencimento base inicial que o Professor se encontra na carreira.

§ 2º. O pagamento será devido mensalmente, sem suspensão ou interrupção pelo período do afastamento do titular com a necessidade da substituição do afastado ou impedido, sendo devido o direito de férias, um terço de férias, décimo terceiro de todo o período vinculado.

**Art. 24.** De acordo com a necessidade da Secretaria Municipal de Educação, o professor poderá dar sequência no Período Suplementar se houver necessidade de substituição de outro professor afastado ou impedido sem que interrompa ou suspenda a Jornada Suplementar de trabalho.



**Art. 25.** A qualquer momento poderá haver rompimento da jornada suplementar de trabalho por qualquer das partes, desde que cumprido o aviso prévio de no mínimo 15 (quinze) dias.

**Art. 26.** Para escolha da Jornada Suplementar de trabalho será respeitada a classificação e o resultado final conforme ordem de distribuição de turmas.

§ 1º. O Professor que estiver em Licença Prêmio, Licença Maternidade, Licença Qualificação, Licença Saúde, Acidente de Trabalho ou Readaptação Funcional, não terá direito de escolha de turma/ano na Jornada Suplementar junto com os demais professores, somente após o retorno caso seja necessário pela Secretaria de Educação.

§ 2º. A Jornada Suplementar será normatizada por meio de portaria.

**Art. 27.** O Professor fica impedido de assumir Jornada Suplementar quando:

- a) Estiver sob a realização do programa de recuperação de desempenho;
- b) O resultado da avaliação do estágio probatório for inferior a 70;
- c) Estiver de licença, em qualquer das modalidades;
- d) Professor com restrição para o cargo, por laudo médico.
- e) Quando tiver 03 (três) ou mais faltas não justificadas durante 12 (doze) meses que antecedem a contratação.

§ 1º. Será cancelado e fica vedado a inscrição para o ano subsequente, do Professor que durante o período da prestação de serviços em jornada suplementar, incorrer em alguma das penalidades disciplinares administrativas transitadas em julgado, e/ou registros de advertência em livro ata administrativo da unidade escolar em que atua na JS ou SEMED.

§ 2º. Será cancelado o JS do Professor que durante o período de 12 (doze) meses da prestação de serviços incorrerem em até 02 (duas) faltas não justificadas.

§ 3º. Em caso do Professor em jornada suplementar sofrer acidente de trabalho, fica vedado o cancelamento do JS.



§ 4. A jornada suplementar, na forma de ampliação da jornada de trabalho, não se constitui em horas extras e por ser de cunho eventual e transitório, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito de conversão em cargo efetivo.

## CAPITULO VIII DAS FÉRIAS

**Art. 28.** As férias dos Profissionais do Magistério serão de 30 (trinta) dias, de acordo com o Calendário Escolar da Rede Municipal de Ensino.

**I.** Por ocasião das férias será pago ao Professor o adicional correspondente a 1/3 (um terço) incidente sobre a remuneração do período das férias.

**II.** Fica garantido o direito ao gozo de férias posterior, quando coincidir total ou parcialmente com o período de licença maternidade, licença prêmio ou tratamento de saúde.

**Art. 29.** Desde que respeitado o mínimo de dias letivos estabelecidos pela LDB, Lei Federal Nº 9.394/96 e em conformidade com o Calendário Escolar aprovado pelo órgão competente, os demais dias úteis são considerados recesso escolar, excetuando-se o período estabelecido no art. 28 desta Lei.

## CAPÍTULO IX DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 30.** Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, que terá a competência de:

**I.** Analisar e julgar as avaliações de desempenho que requeiram revisão, em grau único de recurso, ratificando ou retificando os resultados.

**II.** Emitir parecer pela aprovação ou não do servidor no estágio probatório, com fundamento nas informações constantes no processo de avaliação de desempenho, em cumprimento ao disposto no art. 41, § 4º da Constituição Federal.



**III.** Atuar nos processos de dispensa por insuficiência de desempenho no que couber, seja durante o estágio probatório ou após ter adquirido a estabilidade.

**Art. 31.** A comissão de avaliação de desempenho – CAD será composta de 05 (cinco) membros titulares e 05 (cinco) suplentes para mandato de 03 (três) anos, nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

- I.** Um servidor da Procuradoria Jurídica do Município, com formação em Direito;
- II.** Um servidor representante da Administração;
- III.** Dois professores representantes do Sindicato Representativo dos Professores;
- IV.** Um professor representante da Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º. O presidente será eleito entre os membros titulares da comissão.

§ 2º. Será obrigatória a presença de no mínimo 03 (três) dos membros titulares em cada reunião.

**Art. 32.** Ficam definidos os seguintes prazos para interposição de recurso junto a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD:

- I.** 05 (cinco) dias úteis para revisão da avaliação por iniciativa do professor, a contar da data da ciência do processo pelo avaliado;
- II.** 15 (quinze) dias úteis para revisão da avaliação por iniciativa do departamento de recursos humanos, a contar da data do recebimento da avaliação.

**Art. 33.** Fica estipulado o prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento do processo de avaliação de desempenho, para a apresentação das conclusões finais pela comissão de avaliação de desempenho – CAD.

## SEÇÃO I DA AVALIAÇÃO E DESEMPENHO

**Art. 34.** A avaliação de desempenho é instituída como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos, onde serão considerados os seguintes fatores:

§ 1º. Aos Professores regentes de classe:





Município de

**SÃO JORGE D'OESTE**

Estado do Paraná

www.pmsjorge.pr.gov.br / CNPJ 76.995.380/0001-03

- I. Participação na elaboração e execução de projetos na área pedagógica da escola;
- II. Gestão de classe com a participação dos alunos mantendo disciplina e responsabilidade;
- III. Domínio dos conteúdos aplicados;
- IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade;
- V. Relacionamento humano no trabalho;
- VI. Iniciativa e criatividade nas atividades curriculares que inovam o trabalho docente;
- VII. Auto desenvolvimento nas disciplinas pedagógicas;
- VIII. Comprometimento diário com a escola, quanto à assiduidade;
- IX. Qualidade do trabalho.

§ 2º. Aos profissionais do Magistério exercendo a função de coordenação pedagógica:

- I. Coordenação, participação, elaboração e orientação para a execução do Projeto Político Pedagógico – PPP das instituições de ensino;
- II. Gestão pedagógica com a participação do corpo docente;
- III. Domínio e Aplicabilidade da Proposta adotada pela Rede Municipal de Ensino, bem como do PPP da instituição de ensino;
- IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade escolar;
- V. Relacionamento humano no trabalho;
- VI. Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas que inovam o trabalho na instituição de ensino;
- VII. Auto desenvolvimento, conhecimento teórico prático;
- VIII. Qualidade do trabalho, com responsabilidade e disciplina.



§ 3º. Aos Profissionais do Magistério exercendo a função de direção escolar e/ou CMEI:

I. Participação na reestruturação do PPP, elaboração de metas, projetos e sua execução na área Administrativa / Pedagógica da unidade escolar;

II. Gestão colegiada envolvendo a comunidade escolar;

III. Domínio e Aplicabilidade da Proposta de Gestão adotada pela Rede Municipal de Ensino;

IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da unidade de ensino com a comunidade escolar;

V. Relacionamento humano no trabalho;

VI. Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas que inovam o trabalho na Unidade de ensino;

VII. Auto desenvolvimento, conhecimento administrativo e pedagógico;

VIII. Qualidade do trabalho com responsabilidade e disciplina.

**Art. 35.** A avaliação de desempenho do Professor estável e/ou ocupantes de função gratificada obedecerá aos seguintes critérios:

I. O período de avaliação de desempenho será de 24 (vinte e quatro) meses e acontecerá sempre no mês de novembro de cada ano, conforme tempo de serviço de cada um;

II. O processo de avaliação de desempenho deverá ser concluído em até 60 (sessenta) dias, subsequentes ao término do período definido no inciso anterior;

III. O resultado da avaliação será definido pela nota global de desempenho – NGD, calculada em função da média ponderada da pontuação atribuída a cada um dos fatores de avaliação, considerada a escala de 00 (zero) a 100% (cem por cento).

**Parágrafo único** - Se houver mudança de função, durante o período de avaliação, o Professor será avaliado na função em que o mesmo permanecer por maior tempo.



**Art. 36.** A avaliação de desempenho será realizada por uma comissão composta de, no mínimo, 03 (três) membros sendo:

**I.** A avaliação dos Professores conforme caput deste artigo é de responsabilidade da equipe administrativa e pedagógica da escola;

**II.** A avaliação dos membros da equipe administrativa e pedagógica da escola bem como o coordenador pedagógico municipal é de responsabilidade do departamento administrativo e pedagógico da Secretaria Municipal de Educação e o diretor da escola e ou CMEI;

**Art. 37.** O Professor que obtiver nota global de desempenho – NGD inferior a 70 (setenta) pontos considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos, será considerado com insuficiência de desempenho, devendo participar obrigatoriamente do programa de recuperação de desempenho, que estabelecerá os objetivos e metas para correção do desempenho no período seguinte.

**Art. 38.** O Professor com insuficiência de desempenho ingressará automaticamente no Programa de Recuperação de Desempenho, onde serão estabelecidos os objetivos e metas a serem alcançados nos próximos 06 (seis) meses, sob a coordenação e orientação da Secretaria Municipal de Educação, com acompanhamento da direção e coordenação da escola e ou CMEI.

**Art. 39.** O Professor que incorrer em insuficiência de desempenho em duas avaliações consecutivas ou em três avaliações interpoladas nos últimos 06 (seis) anos será submetido a processo administrativo que poderá concluir pela exoneração.

## **CAPITULO X DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 40.** O professor nomeado em caráter efetivo cumprirá estágio probatório de 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, durante o qual será avaliado o seu desempenho de acordo com o disposto nos incisos seguintes:



Município de

**SÃO JORGE D'OESTE**

Estado do Paraná

www.pmsjorge.pr.gov.br / CNPJ 76.995.380/0001-03

I. A avaliação de desempenho, no período do estágio, será feita a cada 06 (seis) meses, considerando-se em cada avaliação os fatores estabelecidos nesta Lei.

II. Será considerado com desempenho insuficiente o Professor que obtiver nota inferior a 60% (sessenta por cento) no processo de avaliação.

III. Será considerado reprovado no estágio probatório o Professor que apresentar desempenho insuficiente em duas avaliações.

IV. O professor será enquadrado no Nível I, Classe 1 (Professor Magistério) e Nível II Classe 1 (Graduação), mediante documento comprobatório.

**Parágrafo Único.** Durante o período de estágio probatório, o profissional do magistério deverá exercer, obrigatoriamente, a função de docência em instituição de ensino, exceto em caso de segundo padrão, quando estiver em cargo de direção e/ou coordenação pedagógica.

**Art. 41.** Concluído o estágio probatório, em caso de aprovação, o Professor fará jus às promoções, observando o disposto nos art. 10, § 1º e 2º, I e art. 11, tendo como base a nota global de desempenho – NGD 70 (setenta ou mais), apurada pela média das últimas duas avaliações ocorridas no estágio probatório.

**Art. 42.** Será exonerado após a conclusão do processo administrativo, com garantia ao contraditório e da ampla defesa, o professor que apresentar, em duas avaliações consecutivas ou não, nota inferior a 60 (sessenta) pontos na avaliação de desempenho.

## CAPITULO XI

### DA DISTRIBUIÇÃO DE TURMAS

**Art. 43.** Para escolha de turmas, será respeitada a classificação e o resultado que será a soma dos valores atribuídos, conforme segue:

I. 0,50 (meio) ponto por ano de serviço e a cada mês 0,04 pontos, incluindo o mês de admissão, prestado no cargo de professor, na Rede Pública Municipal de São Jorge



D'Oeste, comprovado documentalmente pelo professor junto ao Município de São Jorge D'Oeste;

**II.** Por formação, com comprovação documental da instituição de ensino de conformidade com as alíneas abaixo:

- a) 03 (três) pontos para nível Ensino Médio ou equivalente – Magistério;
- b) 05 (cinco) pontos para nível Graduação – Licenciatura Plena, fora da área computar-se-á 03 (três pontos);
- c) 02 (dois) pontos para nível - Pós-graduação na área da educação;
- d) 05 (cinco) pontos - Mestrado na área de educação;

§ 1º Em caso de empate, terá o direito na ordem:

- a. Data de admissão;
- b. Maior habilitação;
- c. Maior idade.

§ 2º. O Professor que estiver em Licença Prêmio, Licença Maternidade, Licença Qualificação e retornando de Licença Saúde, Acidente de Trabalho ou Readaptação Funcional, terá direito de escolha de turma/ano junto com os demais professores, de acordo com os critérios deste artigo e seus parágrafos.

§ 3º. Poderá o Poder Executivo Municipal regulamentar a escolha de turmas, obedecendo os critérios deste artigo.

## **CAPÍTULO XII DA LICENÇA PRÊMIO**

**Art. 44.** Terá direito à licença prêmio remunerada de 03 (três) meses ou (Pecúnia - licença assiduidade), o profissional que exercer sua função no período de 05 (cinco) anos ininterruptos, no efetivo desempenho da função de magistério.

**I.** A concessão da licença prêmio dependerá de prévia análise da Secretaria Municipal de Educação quanto à disponibilidade de orçamento e recursos humanos para prover a substituição e ocorrerá em até três períodos de cada ano letivo, definidos pela



Secretaria Municipal de Educação, sendo que os mesmos deverão ser determinados anualmente de acordo com o calendário escolar.

**II.** O profissional que optar pela licença prêmio deverá comunicar sua opção por escrito ao Departamento de Recursos Humanos no mês anterior ao do vencimento da licença assiduidade, sendo que no momento da opção pela licença prêmio, deverá efetuar o requerimento obedecendo a todos os requisitos exigidos por lei.

**Art. 45.** Quando o professor optar por usufruir a licença prêmio deverá ser respeitados o determinado nos parágrafos a seguir:

§ 1º. Devendo ser gozado no período de cinco 05 (cinco) anos subsequentes evitando o acúmulo do benefício.

§ 2º. No caso de professor com 02 (dois) concursos com intervalos distintos não ultrapassando 05 (cinco) anos receber o benefício junto, abrindo mão do primeiro com intuito de que o mesmo acumule com o segundo.

§ 3º. Para indicação de licença prêmio ou em caso de empate será considerado os seguintes critérios em ordem sucessiva:

§ 4º. Maior tempo em exercício no cargo efetivo;

§ 5º. Assiduidade: menor número de atestados médicos;

- a. O menor número de licenças usufruídas;
- b. Maior idade;
- c. Formação;
- d. Número de filhos.

**Art. 46.** O professor ocupante de cargo comissionado, funções gratificadas (que não sejam em docência escolar), ou em disponibilidade de suas funções em outros órgãos poderá protocolar o pedido de licença prêmio no tempo hábil, porém só será concedida após término de sua função gratificada.

**Parágrafo Único** - Na disponibilidade em outros órgãos será concedida quando voltar a exercer sua função nas escolas do município de São Jorge D'Oeste.

**Art. 47.** Perderá o direito da Licença Prêmio o professor que:



- I. Tiver sido punido no período aquisitivo da licença prêmio com pena de suspensão e/ou mais de uma advertência;
- II. Tiver, no período da avaliação de desempenho mais de 05 (cinco) faltas não justificadas;
- III. Estiver respondendo a processo administrativo;
- IV. Contar no período aquisitivo da licença prêmio com mais de 60 (sessenta) dias de licença não remunerada, sem vencimentos.

§ 1º. Na hipótese do inciso III deste artigo, encerrando o processo administrativo com a conclusão de improcedência ou inocência do professor, este terá direito retroativo à promoção, com os reflexos financeiros respectivos.

§ 2º. A ocorrência de quaisquer das situações previstas nos incisos I a IV acarretará a perda de todo o período aquisitivo (05 anos) por conta do qual o professor teria direito a licença prêmio, ainda que a situação ensejadora da perda tenha acontecido no primeiro ou último dia do período aquisitivo.

§ 3º. Os demais critérios para o requerimento e concessão da Licença Prêmio serão determinados através de Instruções Normativas, organizados pela Secretaria de Educação no início de cada ano letivo.

§ 4º. Para fins da licença prêmio prevista no artigo 55 desta lei, não se considera interrupção de exercício ou afastamentos a seguir relacionados.

- I. Férias;
- II. Casamento até oito dias;
- III. Luto por falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe, irmão, até oito dias.
- IV. Convocação para o serviço militar;
- V. Júri e outros serviços obrigatórios por lei, inclusive concorrer ao pleito eleitoral;
- VI. Licença ou Atestado para tratamento de saúde até o máximo de três meses por quinquênio consecutivos ou alternados;
- VII. Licença à funcionária gestante;



Município de

**SÃO JORGE D'OESTE**

Estado do Paraná

www.pmsjorge.pr.gov.br / CNPJ 76.995.380/0001-03

§ 6º. Na forma determinada no inciso VI deste artigo, quando o profissional do magistério que ficar afastado por licença saúde, esse tempo, será prolongado pelo lapso de tempo de atestado ao tratamento da saúde, devendo o mesmo trabalhar por igual período afastado para ter direito de usufruir a licença.

### CAPITULO XIII DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 48.** O dia 15 de outubro, dia nacional do professor, será considerado recesso escolar para os Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de São Jorge D'Oeste.

**Art. 49.** Não haverá qualquer prejuízo aos Professores que submetidos a Laudo médico, indicando o afastamento de suas atividades normais, porém permanecendo em readaptação funcional dentro das unidades escolares.

**Parágrafo Único** - Os Profissionais do Magistério designados para exercer as Funções Gratificadas previstas nesta Lei, ao entrarem em processo de readaptação, terão suas designações revistas.

**Art. 50.** Não será permitido aos profissionais do Magistério, vinculados a Secretaria de Educação, cumprirem estágios profissionais referente a graduação fora da área da educação em horário de trabalho.

**Art. 51.** Fica estabelecida a data – base, o mês de janeiro de cada ano para adequação da tabela de vencimentos dos profissionais do Magistério de acordo com o Piso Salarial Nacional para Professores, Lei nº 11.738/2008, Art. 5º, Parágrafo Único.

**Parágrafo Único** - O valor definido no caput deste artigo será o mínimo inicial na Tabela do Nível Médio Magistério, sendo os demais níveis proporcionalmente aos avanços estabelecidos nesta Lei.





**Art. 52.** Fica garantido aos profissionais do Magistério liberação do local de trabalho para participação em reuniões de Comissões e Conselhos vinculados ao Município, para o qual foi eleito ou indicado, sem nenhum prejuízo. Sendo obrigação do professor comunicar a direção.

**Art. 53.** Para garantir os direitos previstos nesta Lei, cuja eficácia dependa de regulamentação ou de disciplina legal, aplicam-se as normas regulamentares vigentes.

**Art. 54.** Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 059 de 06 de dezembro de 2005, e as demais que conflitem com as disposições desta lei.

**Art. 55.** Fica instituída uma comissão de gestão do plano de carreira do profissional do magistério com a finalidade de elaborar os atos normativos e orientar sua implantação e operacionalização.

**Art. 56.** A comissão de gestão terá sua composição paritária e será integrada por 03(três) representantes do poder executivo, sendo 01 (um) representante do Departamento de Recursos Humanos, 01 (um) da Assessoria Jurídica do Município e 01 (um) SEMED e por 03 (três) representantes da categoria dos professores, sendo 01 (um) Diretor/Coordenador de escola, 01 (um) Diretor/Coordenador de Centro Municipal de Educação Infantil e 01(um) representante do Sindicato Representativo dos Professores, tendo esta comissão como objetivo acompanhar e exigir o cumprimento dos preceitos legais nele estabelecidos.

**Art. 57.** A cada três anos completos de permanência na classe 20, terá o professor, direito a elevação de uma classe na nova tabela (anexo II);

**Parágrafo único:** realizada a contagem acima, o tempo incompleto (menos de 3 anos), não será computado para nenhum outro efeito.

**Art. 58.** As normas previstas neste Plano de Cargos Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério, tem caráter suplementar e específico aplicando-se aos



Município de  
**SÃO JORGE D'OESTE**

Estado do Paraná

www.pmsjorge.pr.gov.br / CNPJ 76.995.380/0001-03

integrantes da carreira os direitos e obrigações constantes para os demais servidores do município naquilo em que não conflitar.

**Art. 59º.** Revogam-se as disposições em contrário.

**Art. 60º.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Gabinete do Executivo Municipal de Jorge D'Oeste - PR, aos dezessete dias do mês de agosto do ano de dois mil e dezoito (2.018), 55º ano de emancipação.**

**Gilmar Paixão**  
**Prefeito**



## ANEXO I

### I - DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DO CARGO DE PROFESSOR.

#### I - A. SUMÁRIO DO CARGO:

- a) Reger Classes de Ensino Fundamental, Educação Infantil e Educação Especial
- b) Exercer auxílio pedagógico na Regência de Classe
- c) Exercer a função de Coordenação de Escola
- d) Exercer a função de Coordenação Municipal
- e) Exercer a função de Diretor de Escola (enquanto e através do processo de gestão democrática – eleição, se mantiver na função).

### II - DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

#### II – A. Regência de classe:

1. Ministras aulas de forma a cumprir com o programa de conteúdos das disciplinas ou séries sob sua responsabilidade.
2. Participar da elaboração e/ou realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino.
3. Participar da elaboração, execução e avaliação do planejamento de ensino, em consonância com o PPP da escola e com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino.
4. Participar na elaboração dos planos de recuperação de estudos/conteúdos a serem trabalhados com os alunos.
5. Informar à equipe pedagógica os problemas que interferem no trabalho de sala de aula.
6. Planejar, executar e avaliar atividades pedagógicas que visem cumprir os objetivos do processo ensino aprendizagem.
7. Participar de reuniões e eventos da unidade escolar.
8. Propor, executar e avaliar alternativas que visem a melhoria do processo educativo.
9. Acompanhar e avaliar o desenvolvimento do aluno, proporcionando meios para seu melhor desenvolvimento.
10. Acompanhar e subsidiar o trabalho pedagógico visando o avanço do aluno no processo ensino aprendizagem, de forma que ele se aproprie dos conteúdos da série em que se encontra.



Município de

**SÃO JORGE D'OESTE**

Estado do Paraná

www.pmsjorge.pr.gov.br / CNPJ 76.995.380/0001-03

11. Recuperar o aluno com defasagem de conteúdos que esteja sob sua responsabilidade, dando atendimento individualizado;
12. Buscar o aprimoramento de seu desempenho profissional, através da participação em grupos de estudos, cursos e eventos educacionais. Se for dentro da jornada de trabalho, deve haver concordância com a direção da escola e com a secretaria de educação.
13. Proceder todos os registros das atividades pedagógicas, tais como: registro de frequência de alunos, registros de conteúdos desenvolvidos, planejamento escolar e relatório das atividades desenvolvidas em sala de aula.
14. Desenvolver nos momentos das horas atividades o estabelecido no art. 27, alíneas e parágrafos.
15. Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para o melhor atendimento do educando.
16. Manter os pais informados do rendimento escolar dos filhos.
17. Organizar o plano de aula, garantindo maior direcionamento ao seu trabalho. No caso da necessidade de ser substituído, informar os conteúdos a serem trabalhados com a turma para que haja sequência pedagógica.
18. Participar das atividades do Colegiado da Unidade Escolar.
19. Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da escola quanto às obrigações do cargo e as normas do regimento interno da unidade.
20. Executar suas atividades pautando-se no respeito à dignidade, aos direitos e às especificidades das crianças, em suas diferenças individuais, sociais, econômicas, culturais, étnicas, religiosas, sem discriminação alguma;
21. Outras atividades inerentes ao cargo.

## **II- B. Auxiliar de Regência de Classe:**

1. Participar da elaboração e/ou realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino.
2. Desenvolver atividades de auxílio e complementação da ação de regência de classe.
3. Planejar atividades de auxílio ao desenvolvimento do processo pedagógico em conjunto com o coordenador pedagógico.



4. Substituir o Professor regente de classe, titular da turma, quando da sua ausência, dando continuidade no cumprimento do programa dos conteúdos a serem desenvolvidos na série que hora substitui.
5. Dar atendimento coletivo e individual ao educando, orientando em suas dificuldades.
6. Desenvolver nos momentos das horas atividades o estabelecido no art. 27, alíneas e parágrafos.
7. Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para o melhor atendimento do educando.
8. Participar das atividades do Colegiado da Unidade Escolar.
9. Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da escola quanto às obrigações do cargo e as normas do regimento interno da unidade.
10. Outras atividades inerentes ao cargo.

## **II – C. REGÊNCIA DE CLASSE NA EDUCAÇÃO INFANTIL:**

1. Atuar em atividades de educação infantil, atendendo, no que lhe compete, a criança de 0 (zero) a 05 (cinco) anos;
2. Participar na elaboração da proposta pedagógica da instituição educacional;
3. Planejar e operacionalizar o processo ensino-aprendizagem de acordo com a proposta pedagógica da instituição educacional; Executar atividades baseadas no conhecimento científico acerca do desenvolvimento integral da criança, consignadas na proposta político-pedagógica;
4. Organizar tempos e espaços que privilegiem o brincar como forma de expressão, pensamento e interação;
5. Desenvolver atividades objetivando o cuidar e o educar como eixo norteador do desenvolvimento infantil;
6. Assegurar que a criança matriculada na educação infantil tenha suas necessidades básicas de higiene, alimentação, repouso e afetividade, atendidas de forma adequada;
7. Propiciar situações em que a criança possa construir sua autonomia;
8. Implementar atividades que valorizem a diversidade sociocultural da comunidade atendida e ampliar o acesso aos bens socioculturais e artísticos disponíveis;



9. Executar suas atividades pautando-se no respeito à dignidade, aos direitos e às especificidades da criança de até 05 (cinco) anos, em suas diferenças individuais, sociais, econômicas, culturais, étnicas, religiosas, sem discriminação alguma;
10. Colaborar e participar de atividades que envolvam a comunidade;
11. Colaborar no envolvimento dos pais ou de quem os substitua no processo de desenvolvimento infantil;
12. Interagir com demais profissionais da instituição educacional na qual atua, para construção coletiva do projeto político pedagógico;
13. Participar de atividades de qualificação proporcionadas pela Administração Municipal;
14. Refletir e avaliar sua prática profissional, buscando aperfeiçoá-la;
15. Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal da Educação.

#### **II - D. Coordenação Pedagógica de Instituição de Ensino:**

1. Coordenar o processo de elaboração e/ou realimentação do Projeto Político Pedagógico da Instituição de Ensino, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino.
2. Planejar, coordenar, orientar e avaliar o projeto pedagógico em conjunto com o corpo docente da unidade escolar.
3. Coordenar os planejamentos conjuntamente com o diretor escolar pré-conselhos e Conselhos de Classe, bem como os grupos de estudos desenvolvidos na unidade escolar e outros organizados pela SEMED.
4. Assessorar com subsídios pedagógicos o professor na realização da recuperação dos alunos com defasagem de conteúdo.
5. Orientar o corpo docente (professores) e técnico no desenvolvimento do projeto político pedagógico (elaboração, efetivação e avaliação).
6. Participar e envolver todos os setores da unidade, na avaliação do processo ensino aprendizagem.
7. Desenvolver estudos e pesquisas para dar suporte técnico e pedagógico para os profissionais da educação que fazem parte da unidade escolar.
8. Compor com os demais elementos da equipe administrativa a comissão de avaliação profissional periódica.



9. Acompanhar e encaminhar os alunos com dificuldades na aprendizagem à equipe psicopedagógica da SEMED para a realização da avaliação psicoeducacional.
10. Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para melhor atendimento ao educando.
11. Participar das atividades do Colegiado da Unidade Escolar.
12. Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com as obrigações do cargo e as normas do regimento interno da unidade escolar.
13. Fazer o levantamento dos aspectos sócio-econômico-cultural da comunidade escolar.
14. Acompanhar o processo de avaliação da aprendizagem nas diversas áreas do conhecimento.
15. Assessorar o processo de seleção de livros didáticos a serem adotados pela escola e/ou pela rede municipal de ensino.
16. Participar de reuniões e cursos convocados pela SEMED e direção da escola.
17. Assessorar o corpo docente e técnico com subsídios pedagógicos em diferentes momentos: na hora atividade, sala de aula, pré-conselho, dentre outros.
18. Outras atividades inerentes ao cargo.

#### **II - E. Coordenação Pedagógica Municipal:**

1. Assessorar Escolas e CMEIs quanto à proposta curricular adotada pela Rede Pública Municipal de Ensino.
2. Propor e desenvolver trabalho a partir da análise de dados coletados no cotidiano escolar em conjunto com a equipe administrativo-pedagógica das escolas e CMEIs visando a melhoria do ensino-aprendizagem da Rede Pública Municipal de Ensino.
3. Assessorar a equipe administrativo-pedagógica das escolas e CMEIs no processo de elaboração, reelaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico.
4. Elaborar e desenvolver projetos de formação continuada aos professores, da Rede Pública Municipal de Ensino.
5. Assessorar na elaboração de projetos de formação continuada dos demais profissionais de educação que atuam na escola e CMEIs.
6. Propor, planejar e atuar em eventos (fóruns, seminários, encontros de educação...) a serem desenvolvidos no decorrer do ano letivo.



Município de

**SÃO JORGE D'OESTE**

Estado do Paraná

www.pmsjorge.pr.gov.br / CNPJ 76.995.380/0001-03

7. Participar do processo de avaliação de desempenho do diretor e do coordenador pedagógico escolar juntamente com os representantes dos demais setores da SEMED.
8. Representar a SEMED junto a outras entidades/instituições.
9. Participar em conjunto com os demais setores da SEMED na elaboração e execução de projetos desenvolvidos em parceria com outras instituições que estejam em consonância com a proposta curricular da rede.
10. Orientar, conduzir as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela escola e/ou pela rede pública municipal de ensino.
11. Assessorar e coordenar as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela rede pública municipal de ensino.
12. Opinar e emitir parecer sobre projetos propostos por outras entidades e instituições.
13. Participar ativamente do planejamento das ações da SEMED.
14. Participar de reuniões, cursos e eventos programados pela escola e CMEI.
15. Assessorar as escolas e os CMEIs.
16. Coordenar a área específica de atuação de acordo com o nível e modalidade de ensino, conforme organograma da SEMED.
17. Coordenar as áreas do conhecimento.
18. Entrevistar, avaliar e emitir parecer sobre candidatos que pretendam exercer a função de coordenador pedagógico escolar e de coordenador administrativo-pedagógico do CMEI.

## **II - F. Diretor de Instituição de Ensino:**

1. Conduzir a construção e realimentação do Projeto Político Pedagógico da escola, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede municipal de ensino, fazendo as articulações necessárias para a participação democrática de todos os segmentos da comunidade escolar, garantindo sua efetivação.
2. Dirigir as atividades do Conselho Escolar.
3. Cumprir com as determinações do Conselho Escolar.
4. Administrar a Unidade Escolar nos aspectos administrativos e pedagógicos.
5. Promover a integração entre escola, família e comunidade, criando condições propícias para melhor atendimento ao educando.





6. Participar das atividades do Conselho da Unidade Escolar.
7. Enviar à SEMED os relatórios e demais documentações formais, rotineiros, exigidos pela Rede Municipal de Educação.
8. Manter o controle da documentação e registros rotineiros das atividades da Unidade Escolar.
9. Analisar e avaliar constantemente e coletivamente a proposta da escola, detectando as dificuldades e propondo encaminhamentos para a resolução dos problemas.
10. Oportunizar aos pais o conhecimento da proposta pedagógica da escola.
11. Participar efetivamente dos cursos, reuniões administrativas e pedagógicas, seminários, grupos de estudo organizados pela SEMED.
12. Conduzir, em conjunto com o coordenador pedagógico, o conselho de classe, grupos de estudo, reuniões pedagógicas.
13. Comunicar à SEMED as irregularidades verificadas na escola, aplicando as medidas cabíveis à sua competência.
14. Acompanhar e orientar o trabalho de todos os profissionais da escola.
15. Participar das discussões pedagógicas com o coordenador e o professor (reuniões com pais, dentre outras) visando o desenvolvimento do processo educativo – efetivação do projeto político pedagógico.
16. Solicitar orientações à SEMED sempre que houver necessidade.



Município de

**SÃO JORGE D'OESTE**

Estado do Paraná

www.pmsjorge.pr.gov.br / CNPJ 76.995.380/0001-03

**ANEXO II**

**TABELA DE VENCIMENTOS DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL**

**DE SÃO JORGE D'OESTE**

CH	VAGAS	NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	160	I	1.2926,84	1.322,77	1.349,22	1.376,21	1.403,74	1.431,81	1.460,44	1.489,65	1.519,45	1.549,84
		II	1.452,32	1.481,36	1.510,98	1.541,20	1.572,03	1.603,48	1.635,54	1.668,26	1.701,62	1.735,65
		III	1.624,95	1.657,45	1.690,61	1.724,41	1.758,91	1.794,09	1.829,65	1.866,56	1.903,89	1.941,97
		IV	1.868,79	1.906,16	1.944,28	1.983,17	2.022,83	2.063,29	2.104,55	2.146,65	2.189,58	2.233,37

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.580,84	1.612,45	1.644,70	1.677,60	1.711,15	1.745,37	1.780,28	1.815,89	1.852,20	1.889,25
1.770,37	1.805,77	1.841,89	1.878,73	1.916,30	1.954,63	1.993,72	2.033,60	2.074,27	2.115,75
1.980,81	2.020,42	2.060,84	2.102,05	2.144,09	2.186,97	2.230,72	2.275,33	2.320,83	2.367,25
2.278,04	2.323,60	2.370,08	2.417,48	2.465,83	2.515,14	2.565,45	2.616,75	2.669,09	2.722,47

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1.927,03	1.965,57	2.004,89	2.044,99	2.085,89	2.127,60	2.170,15	2.213,56	2.257,83	2.302,98
2.158,07	2.201,23	2.245,25	2.290,16	2.335,96	2.382,68	2.430,33	2.478,94	2.528,52	2.579,09
2.414,60	2.462,89	2.512,14	2.562,39	2.613,64	2.665,91	2.719,23	2.773,62	2.829,09	2.885,67
2.776,92	2.832,45	2.889,10	2.946,89	3.005,91	3.065,91	3.127,26	3.189,81	3.253,60	3.318,68



### **Justificativa**

### **Projeto de Lei nº 33/2018**

**Senhor Presidente,  
Senhora Vereadora  
Senhores Vereadores:**

Temos a honra de submeter à apreciação de Vossas Excelências o Projeto de Lei nº 33/2018, que dispõe o Plano de Carreira do Professor de Educação Básica do Município de São Jorge D'Oeste e dá outras providências.

Através do presente projeto estamos propondo a adequação do mesmo as novas normas em conformidade com a legislação vigente visto que o anterior data do ano de 2005.

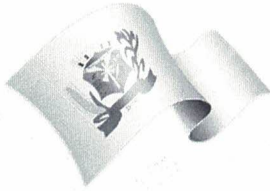
Também procuramos corrigir algumas distorções em termos da tabela de vencimentos com a adequação da mesma em relação a anterior aplicando-se um percentual de 3% por cento sobre os valores base.

Por fim estamos ainda aumentando as classes de 20 para 30 classes na tabela de vencimentos.

Todas as alterações propostas foram devidamente discutidas com os professores, secretaria de educação, sindicato, estando o município em condições de implementar tais alterações sem prejuízo as disposições legais.

Sendo assim, pedimos a atenção e a aprovação do referido Projeto de Lei.

**Gilmar Paixão  
Prefeito**



Município de

**SÃO JORGE D'OESTE**

Estado do Paraná

www.pmsjorge.pr.gov.br / CNPJ 76.995.380/0001-03

## JUSTIFICATIVA

Justificamos a necessidade de reelaboração do Plano de Cargos e Salários dos professores da Rede Municipal de Ensino de São Jorge D'Oeste, pois o Plano em vigor é da data de 2005 estando este, defasado em relação a Lei do Plano Nacional de Educação e do Piso Salarial Nacional.

No dia 25 de junho de 2014 foi promulgada a lei nº 13.005/2014, aprovando o Plano Nacional de Educação com 20 metas voltadas a melhoria da educação em nosso País, dentre elas a meta 17 (valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE. Mais informações em anexo.

Informamos que a reelaboração contou com a participação da Secretaria Municipal de Educação, Administração, representantes dos professores e Sindicato dos Servidores Municipais.

Sendo o que se apresenta para o momento, reiteramos nossos cumprimentos.

Atenciosamente,

Marileusa Herpich Frozza  
Secretária de Educação, Cultura e Esporte  
São Jorge D' Oeste - PR

# Planejando a Próxima Década

Conhecendo as 20 Metas do  
Plano Nacional de Educação



**Meta 17: valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.**

Nas duas últimas décadas, em função do esforço federativo para a implantação de programas e ações voltados à melhoria da qualidade da educação, observam-se avanços com relação ao acesso, permanência e melhoria da aprendizagem dos estudantes, bem como a formação, valorização e o desenvolvimento dos profissionais do magistério. Entretanto, apesar dos avanços nacionais, há muito ainda a ser feito com relação à valorização profissional na educação brasileira.

A melhoria da educação e, conseqüentemente, dos índices educacionais e das taxas de escolarização da população e o desenvolvimento social e econômico do País estão relacionados, entre outros, à valorização dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica. As pesquisas mostram que professores com formação adequada, com condições dignas de trabalho e que se sentem valorizados contribuem para uma aprendizagem mais significativa dos estudantes, resultando em maior qualidade da educação. A organização e a gestão dos sistemas de ensino e das escolas também são fatores fundamentais nesse aspecto.

No caso específico dessa meta, a valorização dos profissionais do magistério é tomada pelo aspecto da sua remuneração média. Hoje, a diferença entre o salário médio dos profissionais do magistério com escolaridade de nível médio comparado com o de outros profissionais com igual nível de escolaridade é 9% superior. Já entre os profissionais do magistério com escolaridade superior ou mais e os demais profissionais com a mesma escolaridade existe uma defasagem de 57%. Portanto, para essa meta de equiparação salarial do rendimento médio, até o fim do sexto ano de vigência do PNE, é necessário que o valor do salário médio desses profissionais cresça de modo mais acelerado.

A defasagem na remuneração dos profissionais da educação tem sido indicada como um dos resultados de um passado de não valorização desses profissionais, além de ser apontada como um dos principais motivos do declínio do número de universitários em cursos de formação de professores. A queda do número de pessoas interessadas pela formação para o magistério na educação básica, assim como sua evasão, põe em risco a meta de universalização e ampliação da obrigatoriedade da educação básica, além de ser contrária às necessidades de educação da população brasileira.

Nesse sentido, as aprovações do FUNDEF (EC nº 14/1996) e posteriormente do FUNDEB (EC nº 53/2006) expressaram um importante compromisso da nação brasileira com a política de valorização dos profissionais do magistério ao destinar, pelo menos, 60% dos recursos do fundo para o pagamento desses profissionais em efetivo exercício. E, como o valor do fundo é reajustado anualmente em função dos recursos que o compõem, a remuneração também o seria.

A Lei nº 11.738/2008, que aprovou o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (PSPN), constituiu-se em um dos maiores avanços para a valorização profissional. Além de determinar que União, estados, Distrito Federal e municípios não podem fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica para a jornada de no máximo 40 horas semanais com valor abaixo do PSPN, a lei também determinou, no art. 2º, § 4º, que, na composição da jornada de trabalho, deverá ser observado o limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com alunos. Desse modo, no mínimo 1/3 da jornada de trabalho deve ser destinado às atividades extraclasse.

Essa norma também estabeleceu mecanismo para a correção salarial, atrelando-a à variação ocorrida no valor anual mínimo por aluno definido nacionalmente no FUNDEB, elevando anualmente o valor da remuneração mínima do professor de nível médio em jornada de 40 horas semanais. Cabe lembrar que os questionamentos sobre o PSPN estão pacificados após julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (Adin nº 4.167), pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Apesar de não resolver por si as décadas de problemas relacionados à valorização dos profissionais do magistério, a implantação dessa lei concorre no sentido de tornar a carreira do magistério mais atraente do ponto de vista salarial e, de certo modo, mais atraente pelas condições de trabalho e de realização profissional. Também o estabelecimento de um piso salarial passou a estabelecer um mínimo a ser implantado pelos entes federativos no sentido da valorização profissional, bem como na melhoria da qualidade de educação.

Tendo em vista os desafios para a valorização dos profissionais do magistério da educação básica, por meio da equiparação do rendimento médio com os demais profissionais com o mesmo nível de formação, o PNE traz, entre suas estratégias: constituir, por iniciativa do Ministério da Educação, até o fim do primeiro ano de vigência deste PNE, fórum permanente, com representação da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e dos trabalhadores da educação, para acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (Estratégia 17.1); constituir, como tarefa do fórum permanente, o acompanhamento da evolução salarial, por meio de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), periodicamente divulgados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (Estratégia 17.2); implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de carreira para os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar (Estratégia 17.3); e ampliar a assistência financeira específica da União aos entes federados, para implementação de políticas de valorização dos profissionais do magistério, em particular o piso salarial nacional profissional (Estratégia 17.4).

## PARA SABER MAIS SOBRE A META 17

□□ A Lei nº 11.738/2008, que aprovou o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (PSPN), está disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

□ Resolução CNE/CEB nº 2/2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, está disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12812&Itemid=866](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12812&Itemid=866).

Mais informações podem ser encontradas no endereço eletrônico:  
<http://pne.mec.gov.br/programas-metas>.