

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº. 001/2017

CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE  
NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE

NOVEMBRO/2017

CÂMARA DE VEREADORES  
Av. Iguaçu, 98 - Centro  
Nova Esperança do Sudoeste PR  
Protocolo nº 1138/2017  
Em: 01/12/2017

  
\_\_\_\_\_  
Diretor

Alencar J. Luchtenberg  
Diretor Geral  
(Adm e Financeiro)



## Mensagem de Lei Complementar nº. 001, de 30 de novembro de 2017.

Exmo. Senhor Presidente:

Encaminho a Vossa Excelência, para apreciação dessa Câmara de Vereadores, Projeto de Lei que tem por objetivo dispor sobre a reformulação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Nova Esperança do Sudoeste, revogando a Lei nº. 275, de 18 de novembro de 2002, e Lei Complementar nº 010, de 28 de dezembro de 2012.

O presente Projeto de Lei, que reformula o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, foi construído observando-se as seguintes bases legais:

- Constituição Federal de 1988, art. 206, inciso V;
- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, denominada de Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, art. 67;
- Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, que regulamentou o FUNDEB;
- Lei 11.738, de 16 de julho de 2008, que institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica;
- Resolução nº 2, de 18 de maio de 2009, que fixa as normas a serem aplicadas aos novos planos de carreira do magistério;
- Lei nº 12.796, de 04, de abril de 2013, que altera a Lei nº 9.394/1996, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação.

Em face das determinações legais acima expostas, observada a necessidade de adequar a Lei nº. 275/2002, como meio de valorizar o importante papel da educação no desenvolvimento social, cultural e econômico do Município, tendo como agentes desse desenvolvimento os profissionais do magistério, é que propomos o presente Plano de Carreira.

A reformulação e implantação de um Plano de Carreira que contemple os requisitos efetivamente necessários ao permanente desenvolvimento dos profissionais do magistério e uma carreira adequadamente estruturada permitindo o crescimento profissional, associando melhoria de remuneração à melhoria do nível de qualificação desses profissionais, com certeza propiciará uma educação pública de qualidade.

Desta forma, a aprovação deste Projeto de Lei, que reformula e atualiza o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Nova Esperança do Sudoeste, atendendo a legislação educacional vigente, além de ser uma exigência constitucional e legal, é uma forma de valorizar os profissionais do magistério que tanto merecem pela importância do trabalho que realizam.



Município de  
**Nova Esperança do Sudoeste**  
Estado do Paraná



Certo de contar com o apoio dos nobres integrantes dessa Casa de Leis na aprovação da inclusa propositura, renovo meus protestos de elevada estima e consideração por Vossa Excelência, subscrevendo-me

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL** de Nova Esperança do Sudoeste,  
Estado do Paraná em 30 de novembro de 2017.

  
**JAIR STANGE**  
Prefeito Municipal



Município de  
**Nova Esperança do Sudoeste**  
Estado do Paraná



**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO  
PÚBLICO MUNICIPAL DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE - PR**



**NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE, ESTADO DO PARANÁ**  
**NOVEMBRO/2017**

**ÍNDICE POR ARTIGOS**

<b>CAPÍTULO I</b> <b>DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....</b>	<b>Arts. 1º ao 2º</b>
<b>CAPÍTULO II</b> <b>DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL</b>	
Seção I Dos Princípios Básicos.....	Art. 3º
Seção II Da Estrutura da Carreira.....	Art. 4º
Subseção I Da Constituição da Carreira.....	Arts. 5º ao 6º
Subseção II Das Classes e dos Níveis.....	Arts. 7º ao 8º
<b>CAPÍTULO III</b> <b>DO PROVIMENTO</b>	
Seção I Do Concurso Público.....	Arts. 9º a 13
Seção II Do Ingresso.....	Arts. 14 a 18
Seção III Do Estágio Probatório.....	Arts. 19 a 25
<b>CAPÍTULO IV</b> <b>DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA</b>	
Seção I Do Exercício.....	Arts. 26 a 33
Seção II Da Progressão na Carreira.....	Art. 34
Subseção I Do Avanço Vertical.....	Art. 35
Subseção II Do Avanço Horizontal.....	Arts. 36 a 44
<b>CAPÍTULO V</b> <b>DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....</b>	<b>Arts. 45 a 47</b>
<b>CAPÍTULO VI</b> <b>DAS LICENÇAS.....</b>	<b>Art. 48</b>
Seção Única	Art. 49



Das Licenças para Qualificação Profissional.....

## CAPÍTULO VII

### DO REGIME DE TRABALHO

#### Seção I

Da Jornada de Trabalho..... Arts. 50 a 51

#### Seção II

Das Atividades Complementares ao Exercício da Docência..... Arts. 52 a 53

#### Seção III

Da Jornada em Regime Suplementar..... Arts. 54 a 58

## CAPÍTULO VIII

### DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

#### Seção I

Do Vencimento..... Arts. 59 a 62

#### Seção II

Da Remuneração..... Art. 63

#### Seção III

Da Remuneração pela Jornada em Regime Suplementar..... Art. 64

#### Seção IV

Das Vantagens..... Art. 65

##### Subseção I

Das Gratificações..... Arts. 66 a 69

##### Subseção II

Do Adicional por Tempo de Serviço..... Arts. 70 a 71

## CAPÍTULO IX

DAS FÉRIAS..... Art. 72

## CAPÍTULO X

### DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

#### Seção I

Da Lotação..... Arts. 73 a 74

#### Seção II

Da Cedência..... Art. 75

#### Seção IV

Da Remoção..... Arts. 76 a 86

#### Seção V

Da Readaptação..... Arts. 87 a 91

## CAPÍTULO XI

DA DISTRIBUIÇÃO DE AULAS E/OU TURMAS..... Art. 92

## CAPÍTULO XII

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

#### Seção I

Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira..... Arts. 93 a 97

#### Seção II

Do Enquadramento no Plano de Carreira..... Arts. 98 a 100



Seção III  
Das Disposições Finais..... Arts.101 a115

### ANEXOS

**ANEXO I** – Descrição do cargo e função – Professor

**ANEXO II** – Quadro Permanente de cargos e vagas

**ANEXO III** – Tabela de Vencimentos – Professor – Quadro Permanente – 20 horas semanais



**MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE**  
Estado do Paraná

**PROJETO LEI COMPLEMENTAR Nº. 001/2017**

De 30 de novembro de 2017.

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS,  
CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO  
PÚBLICO MUNICIPAL DE NOVA ESPERANÇA DO  
SUDOESTE – PR.

**A CÂMARA MUNICIPAL DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE,**  
Estado do Paraná, aprovou e eu Prefeito sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** A presente Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, nos termos das Leis Federais 9394, de 20 de dezembro de 1996; 11.494, de 20 de junho de 2007; 11.738, de 16 de julho de 2008 e da Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009.

**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;

II - instituições educacionais: os estabelecimentos de ensino mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à educação infantil, ao ensino fundamental e às modalidades de ensino, aí incluídas a educação especial e a educação de jovens e adultos;

III - Secretaria Municipal de Educação: o órgão da estrutura administrativa pública do Município, responsável pela gestão da rede municipal de ensino;

IV - magistério público municipal: o conjunto de profissionais do magistério, titulares de cargo de Professor da rede municipal de ensino, com funções de magistério;

V – Professor: o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com atuação na educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental;

VI - funções de magistério: as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção, administração, coordenação pedagógica e assessoria pedagógica e educacional, exercidas nas





instituições educacionais, na Secretaria Municipal de Educação e nas unidades a ela vinculadas;

VII - área de atuação: a etapa ou segmento de etapa na qual o profissional exerce as funções de magistério;

VIII - recesso remunerado: período de disponibilidade remunerada do profissional do magistério, podendo o mesmo ser convocado exclusivamente para assuntos de extrema necessidade da instituição educacional ou da Secretaria Municipal de Educação.

**Parágrafo único.** As atribuições referentes às funções dos profissionais do magistério estão descritas no Anexo I desta Lei.

## CAPÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

### Seção I Dos Princípios Básicos

**Art. 3º** A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - profissionalização que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional;

II - condições adequadas de trabalho;

III - remuneração condigna, com vencimento inicial da carreira, para a formação em nível médio na modalidade normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008;

IV - gestão democrática do ensino público municipal;

V - desenvolvimento funcional baseado na habilitação ou titulação, no desempenho, na qualificação e no tempo de efetivo exercício em funções de magistério, nos termos desta Lei;

VI - garantia, aos profissionais no exercício da docência, de período reservado a estudos, planejamento e avaliação do trabalho didático, incluído em sua carga horária de trabalho;

VII - participação dos profissionais do magistério no planejamento, elaboração, execução e avaliação do Projeto Político-Pedagógico da instituição educacional e da rede municipal de ensino;

VIII - movimentação dos profissionais entre as instituições educacionais, por meio de critérios objetivos tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;

IX - mobilidade que permite aos profissionais do magistério, nos limites legais vigentes, a prestação de serviços educacionais de excelência.

### Seção II Da Estrutura da Carreira



**Art. 4º** A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de Professor, estruturada em Níveis, cada um deles composto por Classes, conforme o Anexo III, parte integrante desta Lei.

Subseção I  
Da Constituição da Carreira

**Art. 5º** Para efeitos desta Lei entende-se por:

**§ 1º** Cargo: o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei.

**§ 2º** Carreira: o conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do profissional do magistério, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade.

**§ 3º** Nível: a divisão da Carreira segundo a habilitação ou titulação.

**§ 4º** Habilitação ou Titulação: a formação em nível médio na modalidade normal, a licenciatura plena, a graduação com formação pedagógica nos termos da legislação vigente, a especialização, o mestrado e o doutorado.

**§ 5º** Classe: a divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional.

**§ 6º** Interstício: o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o profissional do magistério se habilite à progressão funcional dentro da Carreira.

**§ 7º** Quadro Permanente do Magistério Público Municipal: constituído pelo cargo de Professor, de natureza efetiva, com número de vagas definidas conforme Anexo II, parte integrante desta Lei.

**Art. 6º** A Carreira do Magistério Público Municipal abrange a educação infantil, os anos iniciais do ensino fundamental e as modalidades de ensino.

Subseção II  
Das Classes e dos Níveis

**Art. 7º** As Classes constituem a linha de promoção da Carreira dos titulares de cargos de Professor e são designadas pelos números de 1 (um) a 21 (vinte e um).

**Art. 8º** Os Níveis, referentes à habilitação ou titulação dos profissionais do magistério, titulares de cargo de Professor, são:

I - Nível A - formação em nível médio, na modalidade normal;

II - Nível B - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

III - Nível C - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento



específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *Lato Sensu*, na área da educação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

IV - Nível D - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *Stricto Sensu*, em cursos de mestrado ou doutorado na área de educação.

### CAPÍTULO III DO PROVIMENTO

#### Seção I Do Concurso Público

**Art. 9º** As condições essenciais para o provimento no cargo de Professor são:

- I - ser brasileiro ou estrangeiro, nos termos da legislação pertinente;
- II - ter a idade mínima de 18 (dezoito) anos completos na data da nomeação;
- III - estar em dia com as obrigações militares e eleitorais previstas em lei;
- IV - estar em pleno gozo de seus direitos políticos;
- V - possuir a habilitação ou titulação exigida para o exercício do cargo;
- VI - possuir aptidão física e mental para o exercício do cargo, constatada mediante laudo pericial.

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

**Art. 10.** O provimento no cargo de Professor somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público de provas e títulos.

**Parágrafo único.** O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, a critério da Administração Pública Municipal.

**Art. 11.** Comprovada a existência de vagas no quadro do magistério e a inexistência de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, mediante necessidade e verba orçamentária, concurso público de ingresso para suprimento definitivo das vagas.

**Art. 12.** Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

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



**Parágrafo único.** A lei de que trata este artigo, disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender as necessidades de substituição temporária dos titulares de cargo de Professor.

**Art. 13.** O edital de concurso público definirá para provimento de profissionais do magistério, o número de vagas a serem preenchidas, a área do conhecimento ou componente curricular, a etapa da educação básica e/ou área de atuação, observadas as disposições estabelecidas nos arts. 15, 16 e 17.

## Seção II Do Ingresso

**Art. 14.** O ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á por concurso público de provas e títulos.

**Art. 15.** Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor, para atuação multidisciplinar na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, a formação:

I - em nível médio, na modalidade normal; ou

II - em curso normal superior; ou

III - em nível superior, em curso de graduação em pedagogia com habilitação ao magistério da educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental.

**Art. 16.** Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor, para atuação em campos específicos do conhecimento ou componente curricular, a formação:

I - em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena específica; ou

II - outra graduação correspondente às áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

**Art. 17.** Os profissionais do magistério, concursados para atuação multidisciplinar, poderão atuar em campos específicos do conhecimento ou componente curricular, atendidos os requisitos de formação estabelecidos no art. 16, quando não houver profissionais com concurso específico e com disponibilidade.

**Parágrafo único.** As aulas ou carga horária atribuída aos profissionais de que trata o *caput*, não poderão ser contabilizadas para a definição do número de vagas em abertura de concurso público específico para atuação em campos específicos do conhecimento ou componente curricular.



**Art. 18.** O ingresso na Carreira dos profissionais do magistério, dar-se-á na Classe 1 (um) do respectivo cargo da Carreira e no Nível correspondente à habilitação ou titulação do candidato aprovado.

Seção III  
Do Estágio Probatório

**Art. 19.** O profissional do magistério, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório, com duração de 36 (trinta e seis) meses, contados a partir da data da nomeação.

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

I - para exercer cargo em comissão;

II - para exercer atividades estranhas às funções previstas para o cargo;

III - para exercer cargo público eletivo;

IV - após iniciado o processo administrativo disciplinar de que trata o art. 25 desta Lei.

§ 2º O estágio probatório será retomado a partir do término dos motivos que geraram sua suspensão.

**Art. 20.** Durante o período de estágio probatório, o profissional do magistério será submetido a avaliações periódicas semestrais nos termos de regulamento próprio, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

I - disciplina e cumprimento dos deveres;

II - assiduidade e pontualidade;

III - eficiência e produtividade;

IV - capacidade de iniciativa;

V - responsabilidade;

VI - criatividade;

VII - cooperação;

VIII - postura ética;

IX - condições emocionais para o desempenho das funções inerentes ao cargo.

**Art. 21.** Durante o estágio probatório serão proporcionados aos profissionais do magistério meios para o desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

**Parágrafo único.** Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos profissionais em estágio probatório.

**Art. 22.** O estágio probatório não impede ao profissional do magistério:



I - o exercício de funções de suporte pedagógico, desde que atendidos os requisitos estabelecidos nos arts. 32 e 33;

II - o exercício em regime de jornada suplementar.

**Art. 23.** Concluídas as avaliações do estágio e sendo considerado apto para o exercício das funções do cargo, o profissional será confirmado no cargo e considerado estável no serviço público.

**Art. 24.** O profissional do magistério, cumprido o estágio probatório, cujas avaliações concluíram pela sua estabilidade no serviço público municipal, será imediatamente posicionado na Classe 2 (dois), no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação.

**Parágrafo único.** O reflexo financeiro, decorrente da mudança de Classe do profissional de que trata este artigo, deverá ocorrer até o mês subsequente à conclusão do período do estágio probatório.

**Art. 25.** Constatado pelas avaliações que o profissional do magistério não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá à autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo, assegurando ao profissional do magistério o direito de ampla defesa.

## CAPÍTULO IV DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

### Seção I Do Exercício

**Art. 26.** As atribuições de encargos específicos aos profissionais do magistério corresponderão ao exercício das funções de:

- I - docência;
- II - direção;
- III - coordenação pedagógica;
- IV - assessoria pedagógica e educacional.

**Art. 27.** O exercício profissional dos integrantes do magistério será vinculado à área de atuação, área do conhecimento ou componente curricular para o qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, em caráter excepcional, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação, do conhecimento ou componente curricular e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

**Art. 28.** As funções de direção, coordenação pedagógica e assessoria pedagógica e educacional serão exercidas exclusivamente por profissionais integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal.



**Art. 29.** A função de direção nas instituições educacionais será exercida por profissional integrante da Carreira do Magistério Público Municipal pelo princípio da gestão democrática, por meio de consulta à comunidade escolar e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos da lei.

**Art. 30.** A função de coordenação pedagógica é exercida nas instituições educacionais, aí compreendidas as Escolas e os Centros Municipais de Educação Infantil.

§ 1º No exercício da função de coordenação pedagógica estão também incluídas as atividades de orientação, supervisão e planejamento.

§ 2º A designação dos profissionais do magistério para o exercício da função de coordenação pedagógica é de competência do Dirigente da Educação Municipal, ouvida a direção da instituição educacional.

**Art. 31.** A função de assessoria pedagógica e educacional é exercida no âmbito das instituições educacionais da rede municipal de ensino.

§ 1º No exercício da função de assessoria pedagógica e educacional estão também incluídas as atividades de assessoramento, administração, supervisão e planejamento.

§ 2º A designação dos profissionais do magistério para o exercício da função de assessoria pedagógica e educacional é de competência do Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 32.** Os profissionais do magistério poderão exercer funções de suporte pedagógico, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em Pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de atividades da função de coordenação pedagógica;

II - formação em Pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação na área da educação para o exercício das funções de direção e de assessoria pedagógica e educacional.

**Art. 33.** O exercício das funções de suporte pedagógico dos profissionais do magistério tem como pré-requisito a experiência docente de no mínimo 2 (dois) anos, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

## Seção II

### Da Progressão na Carreira

**Art. 34.** Promoção é o mecanismo de progressão funcional do profissional do magistério e dar-se-á por meio de avanço vertical e horizontal.

## Subseção I

### Do Avanço Vertical



**Art. 35.** Entende-se por avanço vertical a passagem de um Nível de habilitação ou titulação para outro superior.

§ 1º A promoção vertical dar-se-á por habilitação ou titulação, através do critério exclusivo de formação do profissional do magistério, para elevação ao Nível superior.

§ 2º O profissional do magistério promovido ocupará no Nível superior, Classe correspondente àquela que ocupava no Nível anterior.

§ 3º A promoção vertical é automática e vigorará no mês subsequente àquele em que o interessado apresentar documento comprobatório da nova habilitação ou titulação.

#### Subseção II Do Avanço Horizontal

**Art. 36.** Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, com percentual de 3% (três por cento) entre as Classes, não cumulativo, conforme estabelecido na tabela de vencimentos, Anexo III.

**Art. 37.** O avanço horizontal dar-se-á aos integrantes da Classe que tenham cumprido o interstício de 24 (vinte e quatro meses) de efetivo exercício, mediante critérios devidamente pontuados e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho e a qualificação do profissional.

§ 1º O primeiro avanço horizontal do profissional do magistério ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório, respeitado o interstício para a promoção definido no *caput*.

§ 2º A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação a cada 24 (vinte e quatro) meses.

**Art. 38.** Não será considerado como efetivo exercício para progressão na Carreira, por meio de avanço horizontal:

I - exercício de atividades estranhas às funções definidas no inciso VI do art. 2º;

II - licença para tratar de assuntos particulares;

III - afastamento por motivo de saúde pessoal por um período superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou alternados.

§ 1º Não serão, para fins da aplicação do disposto no inciso III deste artigo, considerados como afastamentos as ausências ocorridas por motivo de acidente de trabalho, doença laboral e tratamento oncológico.

§ 2º Nos casos previstos neste artigo, a contagem do tempo para a progressão será suspensa, retomando a contagem quando do retorno do profissional para completar o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício.

**Art. 39.** A pontuação para avanço horizontal será determinada pela média ponderada dos fatores a que se refere o art. 37, tomando-se:





- I - a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso 6 (seis);
- II - a pontuação da qualificação, com peso 4 (quatro).

**Art. 40.** As avaliações serão realizadas de acordo com os critérios definidos no Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal, observando-se:

- I - a objetividade no estabelecimento dos requisitos de avaliação que possibilitem a análise dos indicadores qualitativos e quantitativos;
- II - a transparência, de forma a assegurar que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional;
- III - a participação dos profissionais na elaboração do processo de avaliação.

**Art. 41.** A avaliação de desempenho, feita de forma permanente, apurada anualmente, tem como objetivos:

- I - servir de base para o crescimento dos profissionais do magistério e para a geração de resultados almejados pela Secretaria Municipal de Educação;
- II - fornecer ao profissional do magistério uma avaliação diagnóstica que o ajude a melhorar seu desempenho;
- III - subsidiar as ações da Secretaria Municipal de Educação quanto a programas de formação continuada;
- IV - promover a evolução do profissional do magistério.

**Art. 42.** São fatores a serem considerados em termos de desempenho dos profissionais do magistério:

- I - qualidade do trabalho;
- II - iniciativa e criatividade;
- III - competência interpessoal;
- IV - responsabilidade com o trabalho;
- V - zelo por equipamentos e materiais;
- VI - relações com a comunidade;
- VII - participação em cursos de formação;
- VIII - assiduidade e pontualidade;
- IX - foco no educando;
- X - outros fatores estabelecidos no Regulamento de Promoções dos Profissionais do Magistério Público Municipal.

**Art. 43.** Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos profissionais do magistério nortearão o planejamento, a definição das novas ações necessárias para o seu constante desenvolvimento, visando assegurar a qualidade do ensino oferecido pela Prefeitura Municipal de Nova Esperança do Sudoeste.



**Art. 44.** Não terá direito à progressão na Carreira, por avanço horizontal, o profissional do magistério em estágio probatório.

## CAPÍTULO V DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 45.** A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, visando:

I - a valorização do profissional do magistério e a melhoria da qualidade do serviço;

II - a formação ou complementação de formação para obtenção da habilitação ou titulação necessária às atividades do cargo;

III - identificar as carências dos profissionais do magistério 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 necessárias ao cargo;

V - a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação a distância;

VI - a incorporação de novos conhecimentos e habilidades decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação;

VII - criar condições propícias à efetiva qualificação pedagógica dos profissionais do magistério através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas às transformações educacionais;

VIII - possibilitar a melhoria do desempenho do profissional do magistério no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados pela Secretaria Municipal de Educação.

**Parágrafo único.** Os cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização a que se refere o *caput* deste artigo serão considerados títulos para efeitos de concurso público ou promoção na Carreira, nos termos do edital ou do regulamento.

**Art. 46.** A Secretaria Municipal de Educação oferecerá um mínimo de 40 (quarenta) horas anuais de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação para todos os profissionais do Magistério Público Municipal.

**Art. 47.** Os cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação a que se referem os arts. 45 e 46 serão considerados títulos para



efeitos de concurso público ou promoção na Carreira, nos termos do edital ou do regulamento.

§ 1º Não poderá haver prejuízo ao profissional do magistério, se a Secretaria Municipal de Educação não atender o disposto no art. 46, devendo para tanto computar como crédito, as horas não ofertadas.

§ 2º O profissional do magistério que tiver vínculo empregatício em outra instituição educacional fora da rede municipal de ensino do município de Nova Esperança do Sudoeste ou por necessidade do ensino público municipal tiver que desenvolver outras atividades educacionais, poderá computar como crédito as horas de trabalho ou cursos de formação continuada que coincidirem com o horário de cursos ou formação ofertados pela Secretaria Municipal de Educação, por meio da apresentação de documento comprobatório.

§ 3º Não serão considerados como crédito as horas de trabalho ou cursos de formação dos profissionais com vínculo em outra instituição educacional que coincidirem com o turno de trabalho na rede municipal de ensino.

§ 4º O profissional do magistério que for detentor de um cargo e não tiver outro vínculo empregatício na área da educação, deverá participar da carga horária total de cursos estabelecidos no art. 46.

§ 5º Não haverá prejuízo ao profissional do magistério que no período da oferta dos cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação de que trata o art. 46, estiver em licença maternidade ou licença especial.

## CAPÍTULO VI DAS LICENÇAS

**Art. 48.** Conceder-se-á licenças aos profissionais do magistério nos termos do Estatuto dos Funcionários Municipais de Nova Esperança do Sudoeste, além das dispostas nesta Lei.

### Seção Única Das Licenças para Qualificação Profissional

**Art. 49.** Os profissionais do magistério poderão licenciar-se, afastando-se do exercício do cargo efetivo, com o respectivo vencimento e vantagens permanentes, observando-se o interesse do ensino e sem prejuízo do mesmo:

I - pelo prazo máximo de 3 (três) meses, a cada quinquênio de exercício em funções de magistério, para participar de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas;

II - pelo prazo máximo de 2 (dois) anos, para participar em curso de mestrado ou doutorado, na área de educação, atendido o disposto no art. 103.

**Parágrafo único.** As licenças de que trata este artigo serão objeto de regulamentação específica, por Ato do Poder Executivo.



## CAPÍTULO VII DO REGIME DE TRABALHO

### Seção I Da Jornada de Trabalho

**Art. 50.** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério, detentores de cargo de Professor corresponderá a 20 (vinte) horas semanais.

**Art. 51.** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério em função docente, será dividida proporcionalmente à sua duração, em uma parte para o desempenho de atividades de interação com os alunos e outra parte de atividades complementares ao exercício da docência.

### Seção II Das Atividades Complementares ao Exercício da Docência

**Art. 52.** As horas destinadas aos profissionais do magistério para atividades complementares ao exercício da docência será de 33% (trinta e três por cento) da jornada de trabalho.

**Art. 53.** As atividades complementares ao exercício da docência deverão ser desenvolvidas de acordo com a proposta pedagógica da instituição educacional, respeitadas as diretrizes emanadas da Secretaria Municipal de Educação e compreendem:

- I - planejamento e avaliação do trabalho didático;
- II - atividades de preparação das aulas;
- III - avaliação da produção dos alunos;
- IV - colaboração com a administração da instituição educacional;
- V - participação em reuniões pedagógicas, de estudo ou administrativas pertinentes à área educacional;
- VI - articulação com a comunidade escolar.

### Seção III Da Jornada em Regime Suplementar

**Art. 54.** Os profissionais do magistério poderão prestar serviço em regime suplementar, por necessidade do ensino e enquanto persistir esta necessidade, até o máximo de 20 (vinte) horas semanais, não podendo a carga horária total ultrapassar o limite de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º Na jornada em regime suplementar, de que trata o *caput*, deverá ser resguardado:



I - a proporção entre horas de atividades de interação com os alunos e de atividades complementares ao exercício da docência;

II - o direito aos recessos escolares compreendidos entre o início e término do período de exercício na jornada em regime suplementar.

§ 2º A jornada em regime suplementar não se constitui em horas extras e por ser de cunho eventual e transitório, extingue-se automaticamente pelo decurso de seu prazo de exercício, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito de conversão em cargo efetivo.

**Art. 55.** Os critérios para a escolha dos profissionais do magistério para atender à jornada em regime suplementar para o exercício da docência serão objeto de regulamentação específica.

**Art. 56.** Não poderá ser designado ou usufruir a jornada em regime suplementar o profissional do magistério que:

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

II - tiver menos de 90% (noventa por cento) de participação nos cursos de formação continuada ou capacitação, ofertados pela Secretaria Municipal de Educação, conforme disposição dos arts. 46 e 47;

III - não tiver obtido êxito no último processo de avaliação.

**Art. 57.** A interrupção da jornada em regime suplementar ocorrerá:

I - a pedido do interessado;

II - quando cessada a razão determinante da jornada em regime suplementar;

III - a critério da Secretaria Municipal de Educação por ato motivado;

IV - por meio de outros critérios estabelecidos no regulamento de que trata o art. 55.

**Art. 58.** A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá por meio de "Termo de Aceitação e Compromisso", o início e término do período de trabalho do profissional do magistério para o exercício da jornada em regime suplementar, bem como sua prorrogação quando for o caso.

## CAPÍTULO VIII DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

### Seção I Do Vencimento

**Art. 59.** Considera-se vencimento inicial da carreira o fixado na Classe 1 (um) do Nível A, na tabela de vencimentos.



**Art. 60.** Considera-se vencimento inicial do Nível o fixado na Classe 1 (um) do Nível de habilitação do profissional do magistério na tabela de vencimentos.

**Art. 61.** Considera-se vencimento básico do profissional do magistério o fixado para o Nível e Classe em que se encontra na tabela de vencimentos.

**Art. 62.** Os reajustes dos vencimentos dos profissionais do magistério e data de sua aplicação, obedecerão às disposições da legislação federal vigente e no que dispuser a legislação municipal.

#### Seção II Da Remuneração

**Art. 63.** A remuneração dos profissionais do magistério corresponde ao vencimento relativo à Classe e ao Nível de habilitação ou titulação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

#### Seção III Da Remuneração pela Jornada em Regime Suplementar

**Art. 64.** A jornada em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho dos profissionais do magistério e será baseada no vencimento inicial do Nível, conforme estabelecido no art. 60.

**Parágrafo único.** A remuneração para a jornada em regime suplementar integrará proporcionalmente o cálculo para efeitos de concessão da gratificação natalina nos termos estabelecidos no art. 64 do Estatuto dos Funcionários Municipais de Nova Esperança do Sudoeste.

#### Seção IV Das Vantagens

**Art. 65.** Além do vencimento do cargo, os profissionais do magistério poderão receber as seguintes vantagens:

- I - gratificações;
- II - adicional por tempo de serviço.

#### Subseção I Das Gratificações

**Art. 66.** Os profissionais do magistério farão jus às seguintes gratificações:  
I - pelo exercício da função de direção nas instituições educacionais;  
II - pelo exercício da função de coordenação pedagógica nas instituições educacionais;



- III - pelo exercício da função de assessoria pedagógica e educacional;
- IV - pelo exercício da função de docência em classes multisseriadas nos anos iniciais do ensino fundamental.

**Art. 67.** As gratificações estabelecidas no art. 66 terão como base de cálculo o valor do vencimento fixado na Classe 1 (um) do Nível B, da tabela de vencimentos do cargo de Professor, Anexo III, correspondendo a:

I - 45% (quarenta e cinco por cento) pelo exercício da função de direção em instituições educacionais para cada jornada de vinte horas semanais de trabalho ou proporcionalmente à carga horária de trabalho na respectiva função;

II - 30% (trinta por cento) pelo exercício da função de coordenação pedagógica em instituições educacionais, para cada jornada de vinte horas semanais de trabalho ou proporcionalmente à carga horária de trabalho na respectiva função;

III - 30% (trinta por cento) pelo exercício da função de assessoria pedagógica e educacional para cada jornada de vinte horas semanais de trabalho ou proporcionalmente à carga horária de trabalho na respectiva função;

IV - 20% (vinte por cento) pelo exercício da função de docência em classes multisseriadas nos anos iniciais do ensino fundamental para cada jornada de 20 (vinte) horas semanais de trabalho ou proporcionalmente à carga horária de trabalho na respectiva função.

**Art. 68.** Aos profissionais do magistério, detentores de apenas um cargo de 20 (vinte) horas semanais, designados para o exercício das funções de direção, coordenação pedagógica e assessoria pedagógica e educacional, que requeiram jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, será concedida a jornada em regime suplementar de até 20 (vinte) horas semanais, sem prejuízo da gratificação estabelecida para a respectiva função.

**Art. 69.** As gratificações por funções, previstas nesta Lei, não se incorporam aos vencimentos.

#### Subseção II Do Adicional por Tempo de Serviço

**Art. 70.** O adicional por tempo de serviço aos profissionais do magistério será equivalente a 5% (cinco por cento) do seu vencimento básico, a cada 5 (cinco) anos completos de efetivo exercício no serviço público municipal de Nova Esperança do Sudoeste, observado o limite de 35% (trinta e cinco por cento).

**Parágrafo único.** O adicional de que trata este artigo será devido a partir do primeiro dia do mês subsequente em que completar o quinquênio.

**Art. 71.** Se o profissional do magistério possuir 2 (dois) cargos, o adicional por tempo de serviço será calculado sobre ambos.



## CAPÍTULO IX DAS FÉRIAS

**Art. 72.** O período de férias anuais dos profissionais do magistério, em efetivo exercício no cargo, será de 30 (trinta) dias consecutivos, segundo o calendário escolar.

§ 1º Os profissionais do magistério terão direito, além das férias previstas neste artigo, a um recesso remunerado de 15 (quinze) dias, a serem usufruídos nos períodos de recessos escolares, de acordo com o calendário anual, de forma a atender as necessidades didáticas e administrativas da instituição educacional e as normas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Fica garantido o direito ao gozo de férias definido no calendário escolar, que coincidir total ou parcialmente com o período de licença maternidade.

§ 3º No gozo de férias anuais remuneradas, os profissionais do magistério terão direito a 1/3 (um terço) a mais do que sua remuneração mensal, de acordo com o período fixado no *caput* deste artigo.

## CAPÍTULO X DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

### Seção I Da Lotação

**Art. 73.** Os profissionais do magistério terão sua lotação na Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 74.** Compete ao Dirigente Municipal de Educação dar exercício aos profissionais do magistério, observando os interesses do ensino, a racionalidade administrativa e os princípios de justiça e equidade, tendo como pré-requisito para o exercício, a classificação no concurso público de provas e títulos.

### Seção II Da Cedência

**Art. 75.** Cedência é o ato pelo qual o profissional do magistério é posto à disposição de entidade, entes federados ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º A cedência será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano, renovável anualmente segundo o interesse e a conveniência da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Em casos excepcionais, a cedência poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

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





II - quando o profissional for cedido para desenvolver atividades em programas ou projetos específicos na área da educação, voltados ao desenvolvimento da educação infantil e/ou do ensino fundamental, em órgãos da administração pública de Nova Esperança do Sudoeste;

III - quando a entidade, ente federado ou órgão solicitante, compensar a rede municipal de ensino com profissional habilitado para o exercício de funções de magistério ou com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§ 3º A cedência para exercício de atividades estranhas ao magistério ou não estabelecidas nesta Lei, interrompe o interstício para a promoção horizontal.

### Seção III Da Remoção

**Art. 76.** Processo de remoção é a movimentação dos profissionais do magistério de uma para outra instituição educacional na rede municipal de ensino, sem que se modifique sua situação funcional.

**Art. 77.** O processo de remoção pode ser feito:

I - de ofício;

II - a pedido;

III - por permuta.

§ 1º Entende-se por remoção de ofício aquela destinada a atender as necessidades do serviço público, inclusive nos casos de reorganização da estrutura interna da Secretaria Municipal de Educação e/ou da rede municipal de ensino.

§ 2º Entende-se por remoção a pedido, aquela destinada a atender os interesses dos profissionais do magistério e será realizada com vista ao preenchimento de vagas existentes nas instituições educacionais.

§ 3º Entende-se por remoção por permuta, aquela que visa atender prioritariamente interesses dos profissionais do magistério e realizar-se-á no início do período letivo, por ato do Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 78.** Nos casos de remoção a pedido, a Secretaria Municipal de Educação instituirá a convocação de candidatos classificados de acordo com os critérios estabelecidos no art. 83.

**Art. 79.** A remoção por permuta deverá ser precedida de requerimento de ambos os interessados, dirigido ao Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 80.** A decisão sobre a concessão de remoção a pedido ou por permuta de uma instituição educacional para outra ou para órgão da educação municipal, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação municipal, observando o princípio da equidade.

**Art. 81.** O processo de remoção acontecerá anualmente entre os profissionais interessados em mudar sua sede de exercício.



§ 1º Os pedidos de remoção serão feitos na primeira quinzena do mês de novembro.

§ 2º A remoção somente poderá ser feita para instituição educacional com existência de vagas.

§ 3º A remoção por permuta independe de existência de vagas no local de exercício do profissional do magistério.

§ 4º O pedido de remoção dos profissionais do magistério dar-se-á para cada jornada de trabalho do respectivo cargo.

**Art. 82.** O processo de remoção deverá sempre preceder o de exercício de novos profissionais ingressantes nos cargos de provimento efetivo na carreira do magistério.

**Art. 83.** A concessão de remoção dar-se-á observando-se os seguintes critérios em ordem decrescente:

I - maior tempo de efetivo exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

II - maior habilitação ou titulação.

**Parágrafo único.** Persistindo o empate, adotar-se-á o critério de sorteio para desempate na presença dos interessados.

**Art. 84.** Quando, pela redução do número de turmas ou de alunos de uma instituição educacional ou por necessidade do serviço público, houver remoção de ofício de profissionais do magistério para outra instituição educacional, deverão ser observados os seguintes critérios em ordem decrescente:

I - o que contar com menor tempo de efetivo exercício na instituição educacional, independentemente de interrupções;

II - o que contar com menor tempo de efetivo exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

III - o que possuir a menor habilitação ou titulação.

§ 1º Persistindo o empate, adotar-se-á o critério de sorteio para desempate na presença dos interessados.

§ 2º Os profissionais do magistério removidos, em virtude do que dispõe o *caput* deste artigo, terão direito de retorno quando houver vaga na instituição educacional de origem, observando-se para o seu retorno, a ordem inversa da classificação estabelecida para a remoção de ofício.

§ 3º A vaga de que trata o parágrafo anterior só poderá ser ocupada por outro profissional do magistério, quando não houver, por parte do profissional removido, interesse de retorno à instituição de origem, firmado por meio de termo de desistência.

§ 4º Antes da aplicação do estabelecido neste artigo, deverá ser verificado se há profissionais interessados na referida remoção.

§ 5º Se houver mais de um profissional na condição estabelecida no parágrafo anterior, a concessão da remoção deverá obedecer aos critérios definidos no art. 83.



**Art. 85.** O processo de remoção poderá ser objeto de regulamentação complementar.

**Art. 86.** Compete ao Dirigente da Educação Municipal publicar o resultado dos pedidos de remoção.

#### Seção IV Da Readaptação

**Art. 87.** O profissional do magistério que tenha sofrido limitação em sua capacidade física e/ou mental, comprovada por perícia médica, será readaptado, passando a exercer atribuições compatíveis com a sua limitação, após avaliação pelos órgãos competentes.

**Art. 88.** O profissional do magistério, na condição de readaptado, deverá submeter-se anualmente à perícia médica visando avaliar sua capacidade de retorno às funções do cargo para o qual foi concursado.

**Art. 89.** O profissional do magistério, na condição de readaptado, desempenhará atribuições e responsabilidades compatíveis com as suas limitações e com seu cargo, preferencialmente, em atividades educacionais na instituição educacional onde se encontrava em exercício antes da readaptação.

**Art. 90.** O profissional do magistério que exercer, na condição de readaptado, na rede municipal de ensino, atividades relacionadas às atribuições estabelecidas no Anexo I desta Lei, terá direito à progressão funcional na Carreira, seja por meio de avanço vertical ou horizontal.

**Parágrafo único.** O profissional do magistério de que trata este artigo estará sujeito ao mesmo processo de avaliação determinada para o avanço horizontal, conforme estabelecido nesta Lei.

**Art. 91.** A readaptação do profissional do magistério não acarretará aumento ou redução da carga horária de trabalho.

### CAPÍTULO XI DA DISTRIBUIÇÃO DE AULAS E/OU TURMAS

**Art. 92.** A distribuição de aulas e/ou turmas aos profissionais do magistério objetiva:

- I - o exercício dos profissionais do magistério nas instituições educacionais;
- II - a fixação da forma de cumprimento da jornada de trabalho;
- III - a definição do trabalho e período correspondente.

**Parágrafo único.** A distribuição a que se refere o *caput* será realizada anualmente, de acordo com a etapa, modalidade de ensino, campo específico do



conhecimento ou componente curricular e será objeto de regulamentação específica.

## CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

### Seção I Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

**Art. 93.** É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de:

- I - orientar a sua implantação e operacionalização;
- II - acompanhar, avaliar e propor medidas necessárias à sua execução;
- III - elaborar as normas reguladoras;
- IV - participar do processo de enquadramento dos profissionais do magistério, conforme disposições estabelecidas no Plano de Carreira.

**Art. 94.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira será composta pelos seguintes membros:

- I - Dirigente da Educação Municipal;
- II - um representante do Conselho do FUNDEB;
- III - um representante do Conselho Municipal de Educação;
- IV - um representante da Gerência de Recursos Humanos;
- V - um representante da Contabilidade Municipal;
- VI - um representante da Secretaria Municipal de Educação;
- VII - cinco representantes do magistério público municipal, escolhidos por seus pares.

**Parágrafo único.** O Dirigente da Educação Municipal presidirá a Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

**Art. 95.** A alternância dos membros representantes do Magistério Público Municipal na Comissão de Gestão do Plano de Carreira, verificar-se-á a cada 2 (dois) anos de participação.

§ 1º Os representantes estabelecidos nos incisos I, II, III, IV, V e VI do art. 94, permanecem como membros da Comissão enquanto integrantes das categorias ou órgãos representados.

§ 2º Os membros correspondentes ao inciso VII do art. 94 terão mandato de 2 (dois) anos com direito à recondução.

**Art. 96.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira reunir-se-á, ordinariamente, em época a ser definida em regimento próprio e extraordinariamente, por convocação do Chefe do Poder Executivo Municipal ou pelo Dirigente da Educação Municipal.



**Art. 97.** As regulamentações previstas nesta Lei serão elaboradas pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira e só poderão sofrer alterações com a aprovação da maioria absoluta de seus membros.

## Seção II Do Enquadramento no Plano de Carreira

**Art. 98.** O enquadramento neste Plano de Carreira, dos profissionais do magistério, detentores de cargo de Professor dar-se-á com base nos seguintes critérios:

- I - na tabela de vencimentos, Anexo III;
- II - no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação devidamente comprovada;
- III - na Classe correspondente à posição relativa ocupada na tabela de vencimentos do Plano de Carreira vigente até a aprovação desta Lei.

**Parágrafo único.** Se o novo vencimento básico do profissional de que trata este artigo, for superior ao vencimento básico decorrente do critério de enquadramento disposto no inciso III, ser-lhe-á assegurado o enquadramento no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação e na Classe cujo valor seja igual ou imediatamente superior.

**Art. 99.** O profissional do magistério estável que ocupar cargo em comissão junto à rede municipal de ensino com atividades voltadas à educação terá direito, na ocasião da reassunção, de forma automática, aos avanços estabelecidos para o período em que esteve no referido cargo.

**Art. 100.** Os profissionais do magistério em efetivo exercício na data da publicação desta Lei, serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, num prazo máximo de 30 (trinta) dias, observados, entre outros, os direitos adquiridos, as exigências de habilitação ou titulação profissional e critérios de enquadramento estabelecidos nesta Lei.

## Seção III Das Disposições Finais

**Art. 101.** As normas previstas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério, as normas constantes no Estatuto dos Funcionários Municipais de Nova Esperança do Sudoeste, naquilo que não conflitar.

**Art. 102.** O Poder Executivo poderá conceder aos profissionais do magistério, prêmios, diplomas de Mérito Educacional ou auxílio financeiro, quando do desenvolvimento de trabalhos, projetos pedagógicos ou qualquer outra



atividade educacional considerada de real valor para a elevação da qualidade do ensino.

**Parágrafo único.** A aplicação do disposto neste artigo deverá, obrigatoriamente, ocorrer por meio de regulamentação específica da Secretaria Municipal de Educação para cada trabalho ou projeto a ser realizado.

**Art. 103.** Para os efeitos desta Lei, só terão validade os cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado ou Doutorado, autorizados e reconhecidos pelos órgãos competentes, ou, quando realizados no exterior, devidamente validado por instituição brasileira pública, competente para este fim.

**Art. 104.** Os profissionais do magistério, integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, quando não conflitantes com as disposições estabelecidas nesta Lei.

**Art. 105.** O valor dos vencimentos referentes às Classes da Carreira do Magistério Público Municipal, será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento inicial da Carreira:

I - Classe 1.....	1,00;
II - Classe 2.....	1,03;
III - Classe 3.....	1,06;
IV - Classe 4.....	1,09;
V - Classe 5.....	1,12;
VI - Classe 6.....	1,15;
VII - Classe 7.....	1,18;
VIII - Classe 8.....	1,21;
IX - Classe 9.....	1,24;
X - Classe 10.....	1,27;
XI - Classe 11.....	1,30;
XII - Classe 12.....	1,33;
XIII - Classe 13.....	1,36;
XIV - Classe 14.....	1,39;
XV - Classe 15.....	1,42;
XVI - Classe 16.....	1,45;
XVII - Classe 17.....	1,48;
XVIII - Classe 18.....	1,51;
XIX - Classe 19.....	1,54;
XX - Classe 20.....	1,57;
XX - Classe 21.....	1,60.

**Art. 106.** O valor dos vencimentos correspondentes aos Níveis da Carreira do Magistério Público Municipal, será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento inicial da Carreira:

I - Nível A.....	1,00;
II - Nível B.....	1,20;
III - Nível C.....	1,30;
IV - Nível D.....	1,40.



**Art. 107.** As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do Magistério Público Municipal nela não incluídos.

**Art. 108.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

**Art. 109.** Os regulamentos previstos nesta Lei deverão ser regulamentados no prazo de 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei.

**Art. 110.** As horas complementares ao exercício da docência de que trata o art. 52 serão implantadas gradativamente ano a ano, a partir do ano letivo de 2018, até atingir 33% (trinta e três por cento) da jornada de trabalho do profissional do magistério.

**Art. 111.** O cargo de Professor de Licenciatura Plena, criado pela Lei Municipal nº 675, de 21 de setembro de 2011, e o cargo de Professor de Educação Física criado pela Lei Municipal nº 936, de 17 de outubro de 2017, passam a denominar-se cargo de Professor.

**Parágrafo único.** A carga horária, o número de vagas, o vencimento inicial da carreira, os requisitos para ingresso na Carreira e as funções do cargo, obedecerão aos dispositivos estabelecidos nesta Lei.

**Art. 112.** Fica assegurado aos profissionais do magistério, para o avanço horizontal, a continuidade do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da última promoção.

**Art. 113.** Integram a presente Lei os Anexos I, II e III.

**Art. 114.** O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei, revogando-se a Lei nº 275, de 18 de novembro de 2002, e Lei Complementar nº 010, de 28 de dezembro de 2012.

**Art. 115.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 01 de janeiro de 2018.

**PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE,**  
**ESTADO DO PARANÁ, 30 de novembro de 2017.**

  
**JAIR STANGE**  
Prefeito Municipal



**MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE**  
Estado do Paraná

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº. 001/2017**

**ANEXO I**

**DENOMINAÇÃO DO CARGO**

Professor

**FORMA DE PROVIMENTO**

Ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos

**ATRIBUIÇÕES**

**Compete ao Professor, no exercício de suas funções:**

- 1) **Atividades específicas na Educação Infantil, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:**
  - Atuar em atividades de educação infantil, atendendo, no que lhe compete, a criança de 0 (zero) a 5 (cinco) anos;
  - Participar na elaboração da proposta pedagógica da instituição educacional;
  - 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;
  - Organizar tempos e espaços que privilegiem o brincar como forma de expressão, pensamento e interação;
  - Desenvolver atividades objetivando o cuidar e o educar como eixo norteador do desenvolvimento infantil;
  - Assegurar que a criança matriculada na educação infantil tenha suas necessidades básicas de higiene, alimentação e repouso atendidas de forma adequada;
  - Propiciar situações em que a criança possa construir sua autonomia;
  - Estabelecer como prioridade, o desenvolvimento da individualização da autoestima, solidariedade e segurança emocional da criança;
  - Implementar atividades que valorizem a diversidade sociocultural da comunidade atendida e ampliar o acesso aos bens socioculturais e artísticos disponíveis;
  - Executar suas atividades pautando-se no respeito à dignidade, aos direitos e às especificidades da criança de até 5 (cinco) anos, em suas





diferenças individuais, sociais, econômicas, culturais, étnicas, religiosas, sem discriminação alguma;

- Zelar pelas instalações, materiais, máquinas e equipamentos utilizados;
- Colaborar e participar de atividades que envolvam a comunidade;
- Colaborar no envolvimento dos pais ou de quem os substitua no processo de desenvolvimento infantil;
- Interagir com demais profissionais da instituição educacional na qual atua, para construção coletiva do projeto político-pedagógico;
- Participar de atividades de qualificação proporcionadas pela Administração Pública Municipal;
- Refletir e avaliar sua prática profissional, buscando aperfeiçoá-la por meio de cursos, leituras, reuniões pedagógicas, grupos de estudos e/ou trabalhos;
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

**2) Docência nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:**

- Participar na elaboração do Projeto Político-Pedagógico da instituição educacional;
- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da instituição educacional;
- Zelar pela aprendizagem das crianças;
- Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para as crianças de menor rendimento;
- Ministras os dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- Colaborar com as atividades de articulação da instituição educacional com as famílias e a comunidade;
- Divulgar as experiências educacionais realizadas;
- Cumprir as determinações estabelecidas no respectivo Regimento Escolar;
- Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da instituição educacional e ao processo de ensino-aprendizagem.

**3) Suporte Pedagógico direto à docência na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:**

- Coordenar a elaboração e a execução do Projeto Político-Pedagógico da instituição educacional;
- Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da instituição educacional, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- Prover meios para recuperação das crianças de menor rendimento;



- Promover a articulação com as famílias e a comunidade criando processos de integração da sociedade com a instituição educacional;
- Informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento das crianças, bem como sobre a execução do Projeto Político-Pedagógico da instituição educacional;
- Coordenar, no âmbito da instituição educacional, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- Acompanhar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
- Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da instituição educacional;
- Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da instituição educacional em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- Acompanhar e supervisionar o funcionamento das instituições educacionais, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino;
- Cumprir as determinações estabelecidas no respectivo Regimento Escolar;
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.



**MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE**  
Estado do Paraná

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº. 001/2017

ANEXO II

QUADRO PERMANENTE

GRUPO OCUPACIONAL - MAGISTÉRIO

NOMENCLATURA / CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	NÚMERO DE VAGAS
PROFESSOR	20 horas	95



Município de  
**Nova Esperança do Sudoeste**  
Estado do Paraná



**MUNICÍPIO DE NOVA ESPERANÇA DO SUDOESTE**  
Estado do Paraná

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº. 001/2017

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO: PROFESSOR                      JORNADA: 20 HORAS SEMANAIS

QUADRO PERMANENTE  
CLASSES

NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
A	1.149,64	1.184,13	1.218,62	1.253,11	1.287,60	1.322,09	1.356,58	1.391,06	1.425,55	1.460,04	1.494,53	1.529,02	1.563,51	1.598,00	1.632,49	1.666,98	1.701,47	1.735,96	1.770,44	1.803,93	1.839,42
B	1.379,28	1.420,66	1.462,04	1.503,42	1.544,79	1.586,17	1.627,55	1.668,93	1.710,31	1.751,69	1.793,06	1.834,44	1.875,82	1.917,20	1.958,58	1.999,96	2.041,33	2.082,71	2.124,52	2.164,71	2.207,30
C	1.494,53	1.539,37	1.584,20	1.629,04	1.673,88	1.718,71	1.763,55	1.808,38	1.853,22	1.898,06	1.942,89	1.987,73	2.032,56	2.077,40	2.122,24	2.167,07	2.211,91	2.256,74	2.301,57	2.345,10	2.391,24
D	1.609,50	1.657,78	1.706,07	1.754,35	1.802,64	1.850,92	1.899,21	1.947,49	1.995,78	2.044,06	2.092,34	2.140,63	2.188,91	2.237,20	2.285,48	2.333,77	2.382,05	2.430,34	2.478,61	2.525,50	2.572,18