LEI N.º 1.720/2015

Súmula: Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Ribeirão do Pinhal - Pr.

A Câmara de Vereadores de Ribeirão do Pinhal, estado do Paraná aprovou. E, eu Dartagnan Calixto Fraiz, prefeito municipal sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A presente Lei dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, nos termos das Leis Federais n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996; n° 11.494, de 20 de junho de 2007; n° 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 e Cultura;

II - instituições educacionais, os estabelecimentos 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 e Cultura, a parte central da administração pública do Município, responsável pela gestão da rede municipal de ensino;

IV - magistério público municipal, o conjunto de profissionais do magistério, titulares dos empregos de Professor e de Professor de Educação Infantil da rede municipal de ensino, com funções de magistério;

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

VI - Professor de Educação Infantil, o titular de emprego da Carreira do Magistério Público Municipal, com atuação exclusiva na educação infantil;

VII - funções de magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção, coordenação pedagógica e

assessoria pedagógica e educacional, exercidas nas instituições educacionais, na Secretaria Municipal de Educação e Cultura e nas unidades a ela vinculadas;
VIII - área de atuação, a etapa ou segmento de etapa na qual o profissional exerce as funções de magistério.

Parágrafo único. As atribuições referentes às funções dos profissionais do magistério estão descritas nos Anexos I e II 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 salário 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 da Proposta Pedagógica 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 estruturação da Carreira do Magistério Público Municipal de Ribeirão do Pinhal compreende os empregos permanentes de Professor e de Professor de Educação Infantil.

Art. 5º Os ocupantes de empregos de Professor de Educação Física e de Professor de Educação Artística, integram este Plano de Carreira com a alteração da denominação para Professor, mantidas as condições do edital do concurso público.

Subseção I
Da Constituição da Carreira

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

I - emprego, 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;

II - 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;

III - nível, a divisão da Carreira segundo a habilitação ou titulação;

IV - 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;

V - classe, a divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional;

VI - interstício, o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o profissional do magistério se habilite à progressão funcional dentro da Carreira.

Art. 7º Na Carreira do Magistério Público Municipal, os empregos são agrupados em Níveis, cada um deles composto por Classes e divididos em dois grupos distintos:

I - quadro permanente;

II - quadro suplementar.

§ 1º O Quadro Permanente é constituído pelos empregos de Professor de Educação Infantil e de Professor, de natureza efetiva, distribuídos em Níveis a partir

da habilitação ou titulação mínima exigida para ingresso na rede municipal de ensino.

§ 2º O Quadro Suplementar é constituído pelo emprego de Professor de Educação Infantil com carga horária de vinte e cinco horas semanais de trabalho.

§ 3º O Quadro Suplementar será extinto na medida em que não houver mais profissionais nele incluídos, assegurando-se aos seus ocupantes, todos os benefícios previstos nesta Lei.

Subseção II
Das Classes e dos Níveis

Art. 8º As Classes constituem a linha de promoção da Carreira dos titulares de empregos de Professor e de Professor de Educação Infantil e são designadas pelos números de 1 (um) a 15 (quinze).

Art. 9º Os Níveis, referentes à habilitação ou titulação dos profissionais do magistério, titulares de empregos de Professor e de Professor de Educação Infantil são:

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

II - Nível B - formação em nível superior, em curso de licenciatura 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 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 trezentas e sessenta horas;

IV - Nível D - formação em nível superior, em curso de licenciatura 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. 10 Os empregos do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal são acessíveis a todos os brasileiros e estrangeiros, respeitadas as exigências fixadas na legislação pertinente e nos termos desta Lei.

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 provas e títulos para suprimento definitivo das vagas.

Art. 12 O concurso público terá validade de até dois anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, a critério da Administração Pública Municipal.

Art. 13 O edital de concurso público definirá, para contratação de profissionais do magistério, o número de vagas a serem preenchidas, a área de conhecimento ou componente curricular e a etapa da educação básica e/ou área de atuação.

Art. 14 As condições essenciais para a contratação nos empregos de Professor e de Professor de Educação Infantil são:

I - ser brasileiro ou estrangeiro, nos termos da legislação pertinente;
II - ter a idade mínima de dezoito anos completos na data da contratação;
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 emprego;
VI - ter sido aprovado em concurso público;
VII - possuir aptidão física e mental para o exercício do emprego, constatada mediante laudo pericial médico;
VIII - preencher outras exigências previstas no edital de concurso público.

Parágrafo único. Além dos requisitos previstos neste artigo, a contratação depende da prévia verificação da inexistência de acumulação de empregos vedada pela Constituição Federal.

Art. 15 A contratação nos empregos de Professor e de Professor de Educação Infantil somente será efetivada após aprovação e classificação em concurso público de provas e títulos.

Art. 16 Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

I - contratação temporária;

II - substituição emergencial de titulares de emprego.

Parágrafo único. A lei de que trata este artigo, disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender as necessidades de substituição temporária dos empregos públicos de Professor, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 61.

Seção II
Do Ingresso

Art. 17 O ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á por concurso público de provas e títulos.

Art. 18 Constitui requisito para ingresso na Carreira, no emprego de Professor de Educação Infantil, a formação:

I - em nível médio, na modalidade normal; ou

II - em nível superior, em curso de graduação em Pedagogia com habilitação ao magistério da educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental; ou

III - em curso normal superior.

Art. 19 Constitui requisito para ingresso na Carreira, no emprego 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 nível superior, em curso de graduação em Pedagogia com habilitação ao magistério da educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental; ou

III - em curso normal superior.

Art. 20 Constitui requisito para ingresso na Carreira no emprego de Professor para atuação em áreas específicas 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. 21 Os profissionais do magistério detentores de emprego de Professor, concursados para atuação multidisciplinar, terão preferência para atuar em área de conhecimento ou componente curricular, quando não houver profissionais com concurso específico, atendidos os requisitos de formação estabelecidos no art. 20.

§ 1º A designação para a atuação de que trata o caput deverá ser precedida de inscrição e termo de aceite e compromisso.

§ 2º As aulas atribuídas aos profissionais de que trata o caput, não poderão ser consideradas vagas para a abertura de concurso público específico para atuação em área do conhecimento ou componente curricular.

Art. 22 O ingresso na Carreira dos profissionais do magistério dar-se-á na Classe 1 (um) do Nível A, independentemente do candidato possuir formação superior à exigida para o emprego, na data da contratação.

Seção III
Do Estágio Probatório

Art. 23 O profissional do magistério ficará sujeito ao estágio probatório, com duração de trinta e seis meses, contados a partir da data da admissão.

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

I - para exercer cargo em comissão;

II - para exercer atividades estranhas às funções definidas no inciso VII do art. 2o;

III - para exercer mandato eletivo;

IV - para exercer mandato classista;

V - após iniciado o processo administrativo disciplinar de que trata o art. 29.

§ 2º Considera-se, para efeito do estabelecido no inciso III deste artigo, como mandato eletivo, o exercício de cargos efetivados pela vitória em eleições conduzidas pela Justiça Eleitoral.

§ 3º O estágio probatório será retomado a partir do término dos motivos que geraram sua suspensão.

Art. 24 O estágio probatório não impede ao profissional do magistério:

I - o exercício de funções de suporte pedagógico, desde que atendidos os requisitos estabelecidos no art. 36;
II - o exercício em regime de jornada suplementar.

Art. 25 Durante o período de estágio probatório, o profissional do magistério será submetido a avaliações periódicas semestrais nos termos de regulamento específico, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o emprego:

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.

Art. 26 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 e Cultura garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos profissionais do magistério em estágio probatório.

Art. 27 A última avaliação deverá ocorrer, no mínimo, sessenta dias antes do encerramento do período do estágio probatório.

Art. 28 O profissional do magistério, cumprido o estágio probatório, 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 no mês subsequente à conclusão do período do estágio probatório.

Art. 29 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 para fins de exoneração, assegurado ao servidor o direito de ampla defesa.

CAPÍTULO IV
DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Seção I
Do Exercício

Art. 30 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. 31 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. 32 As funções de suporte pedagógico estabelecidas no inciso VII do art. 2º serão exercidas exclusivamente por profissionais integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal.

Art. 33 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, para um mandato de dois anos, permitida uma única recondução imediata, nos termos de regulamento específico.

Art. 34 A função de coordenação pedagógica é exercida por profissionais do magistério da rede municipal de ensino nas instituições educacionais ou outras unidades vinculadas à Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

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

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação e Cultura estabelecerá o número de profissionais para o exercício de coordenação pedagógica em cada instituição educacional, observando-se o número de alunos e turnos de funcionamento.

§ 3º A designação dos profissionais do magistério para o exercício da função de coordenação pedagógica nas instituições educacionais é de competência da direção da instituição educacional, ouvido o Dirigente da Educação Municipal.

Art. 35 A função de assessoria pedagógica e educacional é estendida para todas as instituições educacionais da rede municipal de ensino, cujo local de trabalho do profissional é a sede administrativa da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

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

§ 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. 36 Os profissionais do magistério poderão exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, funções de suporte pedagógico, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em nível superior, em curso de Pedagogia para o exercício das funções de coordenação pedagógica;

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

III - experiência docente de no mínimo três anos, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

Seção II
Da Promoção na Carreira

Art. 37 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. 38 Entende-se por avanço vertical a passagem de um Nível de habilitação ou titulação para outro imediatamente 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 imediatamente 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 após a conclusão do estágio probatório e vigorará no mês subsequente àquele em que o interessado apresentar documento comprobatório da nova habilitação ou titulação.

§ 4º O profissional do magistério com acumulação legal de empregos, prevista em lei, poderá usar a nova habilitação ou titulação em ambos os empregos.

§ 5º O profissional do magistério não poderá mudar de Nível enquanto estiver em período de estágio probatório.

Subseção II
Do Avanço Horizontal

Art. 39 Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante acréscimo de três por cento entre as Classes, de forma cumulativa, conforme estabelecido nas tabelas salariais, Anexos IV, V e VI.

Art. 40 O avanço horizontal dar-se-á aos integrantes da Classe que tenham cumprido o interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício, após cumprido o período do estágio probatório, mediante critérios devidamente pontuados e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho e a qualificação do profissional do magistério.

Art. 41 A pontuação para avanço horizontal será determinada pela média ponderada dos fatores a que se refere o art. 40, tomando-se:

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

Art. 42 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. 43 A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação a cada dois anos.

Art. 44 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 e Cultura;
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 e Cultura quanto a programas de formação continuada;
IV - promover a evolução do profissional do magistério.

Art. 45 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. 46 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 de Ribeirão do Pinhal.

Art. 47 Não será considerado como efetivo exercício para progressão na Carreira:

I - exercício de atividades estranhas ao magistério ou às funções previstas para o emprego conforme estabelecido no inciso VII do art. 2o;

II - licença para trato de assuntos particulares;

III - afastamentos por motivo de saúde por um período superior a cento e oitenta dias consecutivos ou alternados, com exceção se decorrente de acidente de trabalho, doença laboral ou tratamento oncológico.

Parágrafo único. Nos casos dos afastamentos previstos neste artigo, a contagem do tempo para a progressão será suspensa, reiniciando-se quando do retorno do profissional para completar o interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício.

CAPÍTULO V
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 48 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 emprego;

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 necessários ao emprego;

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 e Cultura.

Art. 49 A Secretaria Municipal de Educação e Cultura oferecerá um mínimo de quarenta horas anuais de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação para todos os profissionais do Magistério Público Municipal.

Art. 50 Os cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação a que se referem os arts. 48 e 49 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 e Cultura não atender o disposto no art. 49, 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 de Ribeirão do Pinhal 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 que coincidirem com o horário de formação continuada ou cursos ofertados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

§ 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 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. 49, estiver em licença maternidade ou outros afastamentos estabelecidos no Regulamento de Promoções dos Profissionais do Magistério Público Municipal.

CAPÍTULO VI
DAS LICENÇAS

Art. 51 Conceder-se-á licença aos profissionais do magistério nos termos da legislação aplicável aos servidores públicos do município de Ribeirão do Pinhal, além das estabelecidas nesta Lei.

Seção I
Da Licença para Mestrado

Art. 52 Os profissionais do magistério poderão, no interesse do ensino e sem prejuízo do mesmo licenciar-se, afastando-se do exercício do emprego público, com o respectivo salário e vantagens permanentes pelo prazo máximo de dois anos, para participar em curso de mestrado ou doutorado, na área de educação, atendido o disposto no art. 112.

Parágrafo único. A licença de que trata este artigo dependerá de regulamentação específica, por Ato do Poder Executivo.

Seção II
Da Licença Especial

Art. 53 Os profissionais do magistério poderão a cada cinco anos consecutivos de efetivo exercício, prestado ao município de Ribeirão do Pinhal, em funções de magistério, usufruir de Licença Especial de três meses com o respectivo salário e vantagens permanentes.

Parágrafo único. Os períodos de gozo de Licença Especial são considerados como de efetivo exercício.

Art. 54 Em caso de acumulação legal de empregos a Licença Especial será concedida em relação a cada um deles.

Art. 55 Os critérios para que o profissional do magistério possa usufruir da Licença Especial serão definidos em regulamento específico.

Seção III
Da Licença para Trato de Assuntos Particulares

Art. 56 Aos profissionais do magistério, após cumprido o período de estágio probatório, conceder-se-á licença para o trato de assuntos particulares por período de até dois anos, sem remuneração e mediante anotação de interrupção do contrato de trabalho para todos os efeitos legais.

Parágrafo único. Não se concederá nova licença ao profissional do magistério, nos termos do caput, antes de completados dois anos de vencimento da licença anterior ou, se já houver usufruído período igual ou superior a doze meses.

CAPÍTULO VII
DO REGIME DE TRABALHO

Seção I
Da Jornada de Trabalho

Art. 57 A jornada de trabalho dos profissionais do magistério corresponderá a:

I - vinte horas semanais para o emprego de Professor;
II - quarenta horas semanais para o emprego de Professor de Educação Infantil.

Art. 58 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. 59 As horas destinadas aos profissionais do magistério para atividades complementares ao exercício da docência será de trinta e três por cento da jornada de trabalho.

Parágrafo único. As horas de que trata este artigo serão destinadas exclusivamente aos profissionais no exercício da docência como titulares de turma ou componente curricular.

Art. 60 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 Cultura, 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. 61 Os profissionais do magistério poderão prestar serviço em regime suplementar, para o exercício de funções de docência e de suporte pedagógico, por necessidade do ensino e enquanto persistir esta necessidade, até o máximo de vinte horas semanais não podendo a jornada total de trabalho exceder a 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 ao salário e não gera direito de conversão em emprego público.

Art. 62 Os critérios para a designação dos profissionais do magistério, para o exercício da docência em jornada de regime suplementar, serão objeto de regulamentação específica.

Art. 63 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 e Cultura, por ato motivado;

IV - por meio de outros critérios estabelecidos no regulamento de que trata o art. 62.

Art. 64 A Secretaria Municipal de Educação e Cultura estabelecerá por meio de “Termo de Aceitação e de 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 SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO

Seção I
Do Salário

Art. 65 Considera-se salário inicial da carreira o fixado na Classe 1 (um) do Nível A, nas tabelas de salários.

Art. 66 Considera-se salário básico do profissional do magistério o fixado para o Nível e Classe em que se encontra na tabela de salários.

Art. 67 Os reajustes dos salários dos profissionais do magistério e data de sua aplicação, obedecerão às disposições da legislação federal e no que dispuser a legislação municipal.

Parágrafo único. O Poder Executivo atualizará, no mesmo percentual, as tabelas de salários dos profissionais do magistério, todas as vezes que houver, em qualquer uma delas, majoração do salário inicial da carreira.

Seção II
Da Remuneração

Art. 68 A remuneração dos profissionais do magistério corresponde ao salário relativo à Classe e ao Nível de habilitação ou titulação em que se encontre na tabela de salários, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Seção III
Da Remuneração pela Jornada em Regime Suplementar

Art. 69 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 salário inicial da carreira, fixado na Classe 1 (um) do Nível A, das tabelas de salários.

Parágrafo único. A remuneração para a jornada em regime suplementar integrará proporcionalmente o cálculo para efeitos de concessão do décimo terceiro salário e um terço de férias, observando-se o tempo de serviço no período aquisitivo superior a quinze dias.

Seção IV
Das Vantagens

Art. 70 Além do salário, os profissionais do magistério poderão receber as seguintes vantagens:

I - gratificações;
II - adicional por tempo de serviço;
III - adicional de incentivo funcional;
IV - prêmio assiduidade.

Art. 71 Os profissionais do magistério, integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores públicos municipais, quando não conflitantes com as disposições estabelecidas nesta Lei.

Subseção I
Das Gratificações

Art. 72 Os profissionais do magistério farão jus às seguintes gratificações:

I - pelo exercício da função de direção;
II - pelo exercício da função de coordenação pedagógica;
III - pelo exercício da função de assessoria pedagógica e educacional.

Art. 73 As gratificações aos profissionais do magistério estabelecidas no art. 72, terão como base de cálculo o valor do salário inicial da carreira, fixado na Classe

1 (um) do Nível A, da tabela de salários do emprego de Professor, Anexo IV, independentemente da nomenclatura do emprego, correspondendo a:

I - vinte 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 do profissional na respectiva função;

II - quinze 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 do profissional na respectiva função;

III - quinze 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 do profissional na respectiva função.

Art. 74 Aos profissionais do magistério detentores de um emprego, designados para o exercício de funções de suporte pedagógico que requeiram carga horária superior ao de seu emprego, será concedida, sem prejuízo da gratificação estabelecida para a respectiva função, jornada em regime suplementar, observado o limite máximo de quarenta horas semanais de trabalho.

Art. 75 As gratificações por funções, previstas nesta Lei, serão automaticamente extintas quando cessarem as condições que motivaram seu pagamento.

Subseção II
Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 76 O adicional por tempo de serviço dos profissionais do magistério será equivalente a um por cento do seu salário básico, a cada ano completo de efetivo exercício no serviço público municipal de Ribeirão do Pinhal, contados a partir da data da contratação, observado o limite de trinta por cento.

§ 1º O adicional de que trata este artigo será devido a partir do primeiro dia do mês subsequente em que completar o anuênio.

§ 2º Se o profissional do magistério possuir dois empregos, o adicional por tempo de serviço será calculado sobre ambos.

Subseção III
Do Adicional de Incentivo Funcional

Art. 77 Ao profissional do magistério, que atingir a Classe 15 (quinze) de seu Nível, na tabela de salários, será concedido adicional de incentivo funcional de três

por cento sobre o seu salário básico, a cada interstício de vinte e quatro meses até o limite de nove por cento.

§ 1º Para obtenção do adicional de incentivo funcional, o profissional deverá participar do processo de avaliação determinado para o avanço horizontal, conforme estabelecido nesta Lei.

§ 2º Aplicam-se também aos profissionais de que trata este artigo, as disposições estabelecidas no art. 47.

§ 3º Para fazer jus ao primeiro adicional de incentivo funcional, após aprovação desta Lei, o profissional do magistério deverá cumprir, no mínimo, o interstício de vinte e quatro meses na Classe 15 (quinze).

§ 4º O adicional de que trata o caput incorpora-se ao salário do profissional do magistério.

§ 5º O profissional do magistério não fará jus ao adicional previsto neste artigo quando possuir cumulativamente:

I - vinte e cinco anos, se mulher, e trinta anos, se homem, de tempo de efetivo exercício exclusivamente em funções de magistério na rede municipal de ensino de Ribeirão do Pinhal;

II - cinquenta e cinco anos de idade, se mulher, e sessenta anos de idade, se homem.

Subseção IV
Do Prêmio Assiduidade

Art. 78 Aos profissionais do magistério, em efetivo exercício em funções de docência na educação infantil e/ou no ensino fundamental, que não apresentarem licenças ou afastamentos durante o mês letivo, justificados ou não, conceder-se-à o Prêmio Assiduidade.

§ 1º O Prêmio Assiduidade de que trata este artigo corresponderá, a três por cento do valor correspondente à Classe 1 (um) do Nível A, das tabelas de salários dos respectivos empregos, Anexos IV, V e VI desta Lei.

§ 2º O Prêmio Assiduidade será calculado mensalmente, computado e pago em uma única parcela no primeiro trimestre do ano subsequente, limitado a dez meses.

§ 3º Os meses de julho e dezembro, comporão, para efeitos da aplicação do Prêmio Assiduidade, o equivalente a um mês letivo.

§ 4º O valor do Prêmio Assiduidade não é passível de incorporação, não integra o cálculo das férias, décimo terceiro salário ou qualquer outra vantagem devida ao profissional do magistério.

§ 5º Não se aplica o estabelecido neste artigo ao exercício em regime de jornada suplementar.

§ 6º Regulamentação específica determinará a aplicação do estabelecido no caput.

CAPÍTULO IX
DAS FÉRIAS

Art. 79 O período de férias anuais dos profissionais do magistério, em efetivo exercício no emprego, será de 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 até quinze dias, a serem usufruídos, preferencialmente, 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 e Cultura.

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

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

CAPÍTULO X
DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Seção I
Da Lotação

Art. 80 Os profissionais do magistério terão sua lotação na Secretaria Municipal de Educação e Cultura e exercício nas instituições educacionais.

Art. 81 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.

Art. 82 O profissional do magistério, após aprovação em concurso público e obedecida a ordem de classificação, terá direito de escolher, de forma provisória, no

ato de contratação, o local de exercício dentre as instituições educacionais que possuem vagas.

Parágrafo único. As vagas preenchidas por concurso público durante o período letivo serão automaticamente disponibilizadas para o próximo processo de remoção.

Art. 83 Os profissionais do magistério, designados para exercer funções de docência ou suporte pedagógico, em local diverso do seu local de exercício, ou para exercer direção de entidade de classe, terão direito de retorno à instituição educacional de origem, após cessado o motivo que originou a designação.

Seção II
Da Remoção

Art. 84 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. 85 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 Cultura 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, entre os membros do magistério ocupantes de empregos da mesma natureza.

Art. 86 Nos casos de remoção a pedido, a Secretaria Municipal de Educação e Cultura instituirá a convocação de candidatos classificados de acordo com os critérios estabelecidos no art. 91.

Art. 87 A remoção por permuta deverá ser precedida de requerimento de ambos os interessados, dirigido ao Dirigente da Educação Municipal.

Parágrafo único. A remoção por permuta acarretará na fixação do profissional do magistério na instituição educacional permutada.

Art. 88 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. 89 O processo de remoção acontecerá anualmente entre os profissionais interessados em mudar sua sede de exercício.

§ 1º Os pedidos de remoção serão feitos no 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 emprego.

Art. 90 O processo de remoção deverá sempre preceder o de lotação de novos profissionais ingressantes nos empregos públicos na carreira do magistério.

Art. 91 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, contados a partir da data da contratação no emprego;

II - maior habilitação ou titulação.

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

Art. 92 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;

II - o que contar com menor tempo de efetivo exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino, contados a partir da data da contratação;

III - 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, 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.

Art. 93 O processo de remoção poderá ser objeto de regulamentação complementar.

Art. 94 Compete ao Dirigente da Educação Municipal publicar o resultado dos pedidos de remoção.

Seção III
Da Cedência ou Cessão

Art. 95 Cedência ou cessão 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, por meio de termo de cooperação técnica ou convênio específico.

§ 1º A cedência de que trata o caput só poderá ocorrer após cumprido o período de estágio probatório.

§ 2º A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo o interesse e a conveniência da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

§ 3º Em casos excepcionais, a cedência ou cessão 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 públicos ou instituições privadas sem fins lucrativos;

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;

IV - quando o profissional do magistério for cedido para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence, em função do emprego ocupado.

§ 4º A cedência de que trata o inciso IV deste artigo, poderá ser de até cinco horas semanais.

§ 5º A cedência de que trata o inciso IV deste artigo, terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada em caso de reeleição.

§ 6º A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério ou não estabelecidas nesta Lei, interrompe o interstício para a promoção horizontal.

Seção IV
Da Readaptação

Art. 96 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.

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

Art. 97 O profissional do magistério, na condição de readaptado, desempenhará atribuições e responsabilidades compatíveis com as suas limitações e com seu emprego, preferencialmente, em atividades educacionais na instituição educacional onde se encontrava em exercício antes da readaptação.

Art. 98 O profissional do magistério que exercer, na condição de readaptado, na rede municipal de ensino, atividades relacionadas às atribuições estabelecidas nos Anexos I e II 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 processo de avaliação determinada para o avanço horizontal, conforme estabelecido nesta Lei.

Art. 99 A readaptação do profissional do magistério não acarretará aumento ou redução da carga horária de trabalho e do seu salário.

CAPÍTULO XI
DA DISTRIBUIÇÃO DE AULAS E/OU TURMAS

Art. 100 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, área 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. 101 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 suas normas reguladoras;
IV - participar do processo de enquadramento dos profissionais do magistério, conforme disposições estabelecidas neste Plano de Carreira.

Art. 102 A Comissão de Gestão do Plano de Carreira será presidida pelo Dirigente da Educação Municipal e integrada por:

I - um representante do Conselho Municipal de Educação;
II - um representante do Conselho do FUNDEB;

III - um representante da Administração Municipal;

IV - um representante do Departamento de Recursos Humanos e Patrimônio;

V - um representante do Setor Jurídico;

VI - um representante da Secretaria Municipal de Finanças;

VII - dois representantes da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

VIII - um representante do Sindicato dos Professores;

IX - nove representantes dos profissionais do magistério, escolhidos por seus pares.

Art. 103 A alternância dos membros representantes do Magistério Público Municipal na Comissão de Gestão do Plano de Carreira, verificar-se-á a cada dois anos de participação.

§ 1º Os representantes estabelecidos nos incisos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII do art. 102, permanecem como membros da Comissão enquanto integrantes das categorias ou órgãos representados.

§ 2º Os membros correspondentes ao inciso IX do art. 102 terão mandato de dois anos com direito à recondução.

Art. 104 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. 105 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. 106 O enquadramento neste Plano de Carreira dos profissionais do magistério dar-se-á:

I - nas respectivas tabelas de salários, conforme o emprego e carga horária do profissional, Anexos IV, V e VI desta Lei;

II - no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação devidamente comprovada;

III - na Classe correspondente à posição relativa ocupada na tabela de salários do Plano de Carreira vigente até a aprovação desta Lei.

Art. 107 Os profissionais do magistério que se encontrarem em estágio probatório na data do enquadramento, serão posicionados no Nível e Classe correspondentes ao que se encontram na tabela de salários do Plano de Carreira vigente até a aprovação desta Lei.

Art. 108 Os profissionais do magistério beneficiados com as disposições estabelecidas no § 2o do art. 87 da Lei Municipal nº 1.535/2012, serão enquadrados no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação e na Classe cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao percebido na data da aprovação desta Lei.

Art. 109 O profissional do magistério que ocupar cargo em comissão junto à rede municipal de ensino com atividades voltadas à educação terá direito, de forma automática, aos avanços estabelecidos para o período em que esteve no referido cargo.

Art. 110 Os profissionais do magistério em efetivo exercício na data da publicação desta Lei serão enquadrados no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, num prazo máximo de 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. 111 As normas previstas neste Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério as normas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e outras estabelecidas para os demais servidores públicos municipais naquilo que não conflitar com as dispostas nesta Lei.

Art. 112 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. 113 Aos profissionais do magistério fica assegurado, para avanço horizontal, a continuidade do interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício, contados a partir da última promoção.

Art. 114 Os profissionais do magistério com habilitação específica na área de Educação Especial, quando no exercício de docência em atendimento educacional especializado ou classe especial, que na data da publicação da presente Lei percebem gratificação de cinquenta por cento, fica assegurada a continuidade dessa gratificação enquanto permanecerem no exercício dessas atividades especiais.

Art. 115 Fica considerado em extinção o emprego de Professor de Educação Infantil com jornada de vinte e cinco horas semanais de trabalho, não sendo permitidos, a partir da aprovação desta Lei, novos ingressos com a respectiva jornada.

Art. 116 O profissional do magistério que estiver exercendo mandato sindical deverá, ao final deste, ser reintegrado na sua instituição educacional de origem.

Art. 117 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. 118 As tabelas de salários dos profissionais do magistério, compostas por Níveis, aos quais estão associados critérios de habilitação ou titulação, conforme previsto nesta Lei, têm valores definidos da seguinte forma:

I - o valor do Nível B corresponde ao valor do Nível A, acrescido de dezoito por cento;

II - o valor do Nível C corresponde ao valor do Nível B, acrescido de dez por cento;

III - o valor do Nível D corresponde ao valor do Nível C, acrescido de dez por cento.

Art. 119 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 120 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 e Cultura para cada trabalho ou projeto a ser realizado.

Art. 121 As horas complementares ao exercício da docência de que trata o art. 59 serão implantadas gradativamente ano a ano, até atingir trinta e três por cento da jornada de trabalho do profissional do magistério.

Art. 122 O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de cento e vinte dias a contar da publicação desta Lei.

Art. 123 Fica criado o número de empregos de Professor de Educação Infantil, com carga horária de quarenta horas semanais, e definido o número de empregos de Professor, nas quantidades especificadas no Anexo III, parte integrante desta Lei.

Art. 124 Integram a presente Lei os Anexos I, II, III, IV, V e VI.

Art. 125 Esta Lei entra em vigor a partir de 01 de fevereiro de 2016.

Art. 126 Fica revogada a Lei Municipal no 1.535, de 02 de abril de 2012.

Edifício da Prefeitura Municipal de Ribeirão do Pinhal, em 21 de dezembro de 2015.

GABINETE DO PREFEITO

DARTAGNAN CALIXTO FRAIZ
Prefeito Municipal

ANEXOS

ANEXO I

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO

Professor

FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos

ATRIBUIÇÕES

Compete ao Professor, no exercício de suas funções:

1. Docência na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:

- Ministrar aulas de forma a cumprir com o programa de conteúdos das disciplinas ou anos/séries sob sua responsabilidade;
- Participar da elaboração e/ou realimentação da proposta pedagógica da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino;
- Participar da elaboração, execução e avaliação do planejamento de ensino, em consonância com a proposta pedagógica da instituição educacional e com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino;
- Participar na elaboração dos planos de recuperação de estudos/conteúdos a serem trabalhados com os alunos;
- Informar à equipe de suporte pedagógico os problemas que interferem no trabalho de sala de aula;
- Planejar, executar e avaliar atividades pedagógicas que visem cumprir os objetivos do processo de ensino e aprendizagem;
- Participar de reuniões e eventos da instituição educacional;
- Propor, executar e avaliar alternativas que visem a melhoria do processo educativo;
- Acompanhar e avaliar o rendimento do aluno, proporcionando meios para seu melhor desenvolvimento;
- Acompanhar e subsidiar o trabalho pedagógico visando o avanço do aluno no processo de ensino e aprendizagem, de forma que ele se aproprie dos conteúdos do ano/série em que se encontra;

- Recuperar o aluno com defasagem de conteúdos que esteja sob sua responsabilidade, dando atendimento individualizado;
- Buscar o aprimoramento de seu desempenho profissional, através da participação em grupos de estudos, cursos e eventos educacionais;
- 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;
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para o melhor atendimento do educando;
- Manter os pais informados sobre a frequência e o rendimento escolar dos filhos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica;
- Organizar o plano de aula, garantindo maior direcionamento ao seu trabalho;
- Participar das atividades do colegiado da instituição educacional;
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da instituição educacional quanto às obrigações do emprego e as normas do regimento interno da mesma;
- Zelar pela integridade física e moral do educando sob sua responsabilidade;
- Realizar atividades extraclasse em bibliotecas, laboratórios e outros espaços;
- Participar do processo de inclusão do aluno com necessidades especiais no ensino regular;
- Preparar o aluno para o exercício da cidadania;
- Participar da elaboração e aplicação do regimento da instituição educacional;
- Orientar o aluno quanto à conservação da instituição educacional e dos seus equipamentos;
- Zelar pelo cumprimento da legislação educacional;
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio da instituição educacional;
- Atuar na implementação dos programas e projetos da Secretaria Municipal de Educação, comprometendo-se com suas diretrizes, bem como com o alcance das metas de aprendizagem;
- Executar outras atividades inerentes à função.

2. Direção de instituição educacional:

- Conduzir a construção e realimentação da proposta pedagógica da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino, fazendo as articulações necessárias para a participação

democrática de todos os segmentos da comunidade escolar, garantindo sua efetivação;

- Dirigir o Conselho Escolar;
- Cumprir com as determinações do Conselho Escolar;
- Participar das atividades dos colegiados da instituição educacional;
- Administrar a instituição educacional nos aspectos administrativos e pedagógicos;
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, criando condições propícias para melhor atendimento ao educando;
- Manter o controle da documentação e registros rotineiros das atividades da instituição educacional;
- Manter arquivo de todos os atos oficiais e legislação de interesse para a instituição educacacional, dando ciência aos interessados;
- Elaborar, juntamente com o Conselho Escolar e Associação de Pais, Mestres e Funcionários (APMF), o planejamento anual;
- Fornecer informações aos pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento escolar dos alunos;
- Analisar e avaliar constantemente e coletivamente a proposta da instituição educacional, detectando as dificuldades e propondo encaminhamentos para a resolução dos problemas;
- Oportunizar aos pais o conhecimento da proposta pedagógica da instituição educacional;
- Participar efetivamente dos cursos, reuniões administrativas e pedagógicas, seminários e grupos de estudo organizados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- Conduzir, em conjunto com a equipe de suporte pedagógico, o Conselho de Classe, grupos de estudo e reuniões pedagógicas;
- Comunicar à Secretaria Municipal de Educação e Cultura as irregularidades verificadas na instituição educacional, aplicando as medidas cabíveis à sua competência;
- Acompanhar e orientar o trabalho de todos os profissionais da instituição educacional;
- Participar das discussões pedagógicas com a equipe de suporte pedagógico e os docentes visando o desenvolvimento do processo educativo - efetivação da proposta pedagógica;
- Solicitar orientações a Secretaria Municipal de Educação e Cultura sempre que houver necessidade;
- Aplicar, por escrito, a pena de advertência aos docentes e funcionários da instituição educacional, quando necessário, comunicando imediatamente a Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

- Acompanhar a frequência dos alunos e verificar as causas das ausências prolongadas, tomando as providências cabíveis;
- Participar e realizar o processo de avaliação de desempenho dos profissionais do magistério da instituição educacional;
- Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- Executar outras atividades inerentes à função.

3. Coordenação Pedagógica nas instituições educacionais:

- Coordenar o processo de elaboração e/ou realimentação da proposta pedagógica pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino;
- Planejar, coordenar, orientar e avaliar o projeto pedagógico em conjunto com o corpo docente da instituição educacional;
- Coordenar os conselhos de classe, bem como os grupos de estudos desenvolvidos na instituição educacional;
- Assessorar, com subsídios pedagógicos, os docentes na realização da recuperação dos alunos com defasagem de conteúdo;
- Orientar o corpo docente e técnico no desenvolvimento da proposta pedagógica (elaboração, efetivação e avaliação);
- Participar e envolver todos os setores da instituição educacional, na avaliação do processo de ensino e aprendizagem;
- Desenvolver estudos e pesquisas para dar suporte técnico e pedagógico aos profissionais da educação que fazem parte da instituição educacional;
- Acompanhar e encaminhar os alunos com dificuldades na aprendizagem à equipe psicopedagógica da Secretaria Municipal de Educação e Cultura para a realização da avaliação psicoeducacional;
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para melhor atendimento ao educando;
- Participar das atividades do colegiado da instituição educacional;
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com as obrigações da sua função e as normas do regimento interno da instituição educacional;
- Fazer o levantamento dos aspectos sócio-econômico-cultural da comunidade escolar;
- Acompanhar o processo de avaliação da aprendizagem nas diversas áreas do conhecimento;
- Assessorar o processo de seleção de livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino;

- Participar de reuniões e cursos convocados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura e direção da instituição educacional;
- Assessorar o corpo docente e técnico com subsídios pedagógicos;
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio da instituição educacional;
- Manter intercâmbio com outras instituições de ensino;
- Divulgar experiências e materiais relativos à educação.
- Promover e coordenar reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativa e pedagógica da instituição educacional;
- Zelar pelo cumprimento da legislação educacional;
- Executar outras atividades inerentes à função.

4. Assessoria Pedagógica e Educacional no âmbito de toda a rede pública municipal de ensino:

- Assessorar as instituições educacionais quanto à proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino;
- Atuar em consonância com as normas e regulamentos da Secretaria Municipal de Educação e Cultura e demais órgãos que a compõem;
- Participar da elaboração do regimento escolar e do calendário escolar anual;
- Mediar conflitos que possam surgir no âmbito das instituições educacionais ou entre elas, no intuito de garantir a qualidade do trabalho, principalmente em seus aspectos pedagógicos;
- Propor e desenvolver trabalho a partir da análise de dados coletados no cotidiano escolar em conjunto com a equipe administrativo-pedagógica das instituições educacionais visando a melhoria do ensino-aprendizagem da rede pública municipal de ensino;
- Assessorar a equipe administrativo-pedagógica das instituições educacionais no processo de elaboração, reelaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica;
- Elaborar e desenvolver projetos de formação continuada voltada aos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino;
- Assessorar na elaboração de projetos de formação continuada dos demais profissionais de educação;
- Propor, planejar e atuar em eventos a serem desenvolvidos no decorrer do ano letivo;
- Participar do processo de avaliação de desempenho juntamente com os representantes dos demais setores da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

- Representar a Secretaria Municipal de Educação e Cultura junto a outras entidades/instituições;
- Participar, em conjunto com os demais setores da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, na elaboração e execução de projetos desenvolvidos em parceria com outras instituições que estejam em consonância com a proposta curricular da rede pública municipal de ensino;
- Orientar e conduzir as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino;
- Opinar e emitir parecer sobre projetos propostos por outras entidades e instituições;
- Participar ativamente do planejamento das ações da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- Participar de reuniões, cursos e eventos programados pelas instituições educacionais;
- Assessorar as instituições educacionais;
- Coordenar as áreas do conhecimento ou as áreas específicas de atuação, de acordo com o nível e modalidade de ensino, e em conformidade com o organograma da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- Executar outras atividades correlatas à função, estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

ANEXO II

DENOMINAÇÃO DO EMPREGO

Professor de Educação Infantil

FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos

ATRIBUIÇÕES

Compete ao Professor de Educação Infantil, 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 zero a cinco anos;
- Participar do processo de elaboração da proposta pedagógica da instituição educacional em consonância com as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil e Diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- 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 saúde, higiene, alimentação, afetividade, socialização e repouso, atendidas de forma adequada;
- Propiciar situações em que a criança possa construir sua autonomia;
- 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 cinco anos, em suas diferenças

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

- 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 da proposta pedagógica;
- Participar de reuniões, cursos, seminários, sessões de estudos e outras atividades correlatas, sempre que convocado(a) pela equipe diretiva da instituição educacional, Secretaria Municipal de Educação e Cultura ou Administração Pública Municipal, como parte da formação continuada;
- Refletir e avaliar sua prática profissional, buscando aperfeiçoá-la;
- Zelar pelas instalações, materiais e equipamentos utilizados;
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da instituição educacional quanto às obrigações do emprego e as normas do regimento interno da mesma;
- Responsabilizar-se pela entrada, permanência e saída das crianças da instituição educacional onde atua;
- Servir e acompanhar as refeições das crianças, procedendo ao recolhimento das louças, mamadeiras, talheres e outros, providenciando quando necessário, sua limpeza e esterilização;
- Manter a ordem, conservação e higienização no local de trabalho, segundo normas e instruções;
- Cumprir e fazer cumprir, horários e calendários da instituição educacional onde atua;
- Atuar na implementação dos programas e projetos da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, comprometendo-se com suas diretrizes, bem como com o alcance das metas de aprendizagem;
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

2) Atividades de Suporte Pedagógico direto à docência na Educação Infantil, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:

a) Direção de instituição de educação infantil:

- Conduzir a construção e realimentação da proposta pedagógica da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino, fazendo as articulações necessárias para a participação democrática de todos os segmentos da comunidade escolar, garantindo sua efetivação;

- Dirigir o Conselho Escolar;
- Cumprir com as determinações do Conselho Escolar;
- Participar das atividades dos colegiados da instituição educacional;
- Administrar a instituição educacional nos aspectos administrativos e pedagógicos;
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, criando condições propícias para melhor atendimento ao educando;
- Manter o controle da documentação e registros rotineiros das atividades da instituição educacional;
- Manter arquivo de todos os atos oficiais e legislação de interesse para a instituição educacacional, dando ciência aos interessados;
- Elaborar o planejamento anual;
- Fornecer informações aos pais ou responsáveis sobre o rendimento escolar dos alunos;
- Analisar e avaliar constantemente e coletivamente a proposta da instituição educacional, detectando as dificuldades e propondo encaminhamentos para a resolução dos problemas;
- Oportunizar aos pais o conhecimento da proposta pedagógica da instituição educacional;
- Participar efetivamente dos cursos, reuniões administrativas e pedagógicas, seminários e grupos de estudo organizados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- Conduzir, em conjunto com a equipe de suporte pedagógico, grupos de estudo e reuniões pedagógicas;
- Comunicar a Secretaria Municipal de Educação e Cultura as irregularidades verificadas na instituição educacional, aplicando as medidas cabíveis à sua competência;
- Acompanhar e orientar o trabalho de todos os profissionais da instituição educacional;
- Participar das discussões pedagógicas com a equipe de suporte pedagógico e os docentes visando o desenvolvimento do processo educativo – efetivação da proposta pedagógica;
- Solicitar orientações a Secretaria Municipal de Educação e Cultura sempre que houver necessidade;
- Aplicar, por escrito, a pena de advertência aos docentes e funcionários da instituição educacional, quando necessário, comunicando imediatamente a Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- Acompanhar a frequência dos alunos e verificar as causas das ausências prolongadas, tomando as providências cabíveis;
- Participar e realizar o processo de avaliação de desempenho dos profissionais do magistério da instituição educacional;

- Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- Executar outras atividades inerentes à função.

b) Coordenação Pedagógica nas instituições de educação infantil:

- Coordenar o processo de elaboração e/ou realimentação da proposta pedagógica da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino;
- Planejar, coordenar, orientar e avaliar o projeto pedagógico em conjunto com o corpo docente da instituição educacional;
- Coordenar os grupos de estudos desenvolvidos na instituição educacional;
- Assessorar, com subsídios pedagógicos, os docentes na realização da recuperação dos alunos com defasagem de conteúdo;
- Orientar o corpo docente e técnico no desenvolvimento da proposta pedagógica (elaboração, efetivação e avaliação);
- Participar e envolver todos os setores da instituição educacional na avaliação do processo de ensino e aprendizagem;
- Desenvolver estudos e pesquisas para dar suporte técnico e pedagógico aos profissionais da educação que fazem parte da instituição educacional;
- Acompanhar e encaminhar os alunos com dificuldades na aprendizagem ao setor competente;
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para melhor atendimento ao educando;
- Participar das atividades do colegiado da instituição educacional;
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com as obrigações da sua função e as normas do regimento interno da instituição educacional;
- Fazer o levantamento dos aspectos sócio-econômico-cultural da comunidade escolar;
- Acompanhar o processo de avaliação da aprendizagem;
- Assessorar o processo de seleção de livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino;
- Participar de reuniões e cursos convocados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura e direção da instituição educacional;
- Assessorar o corpo docente e técnico com subsídios pedagógicos;
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio da instituição educacional;
- Manter intercâmbio com outras instituições de ensino;

- Divulgar experiências e materiais relativos à educação;
- Promover e coordenar reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativa e pedagógica da instituição educacional;
- Zelar pelo cumprimento da legislação educacional;
- Executar outras atividades inerentes à função.

c) Assessoria Pedagógica e Educacional no âmbito de toda a rede pública municipal de ensino:

- Assessorar as instituições educacionais quanto à proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino;
- Atuar em consonância com as normas e regulamentos da Secretaria Municipal de Educação e Cultura e demais órgãos que a compõem;
- Participar da elaboração do regimento escolar e do calendário escolar anual;
- Mediar conflitos que possam surgir no âmbito das instituições educacionais ou entre elas, no intuito de garantir a qualidade do trabalho, principalmente em seus aspectos pedagógicos;
- Propor e desenvolver trabalho a partir da análise de dados coletados no cotidiano escolar em conjunto com a equipe administrativo-pedagógica das instituições educacionais visando a melhoria do ensino-aprendizagem da rede pública municipal de ensino;
- Assessorar a equipe administrativo-pedagógica das instituições educacionais no processo de elaboração, reelaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica;
- Elaborar e desenvolver projetos de formação continuada voltados aos profissionais do magistério da rede pública municipal de ensino;
- Assessorar na elaboração de projetos de formação continuada dos demais profissionais de educação;
- Propor, planejar e atuar em eventos a serem desenvolvidos no decorrer do ano letivo;
- Representar a Secretaria Municipal de Educação e Cultura junto a outras entidades/instituições;
- Participar, em conjunto com os demais setores da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, na elaboração e execução de projetos desenvolvidos em parceria com outras instituições que estejam em consonância com a proposta curricular da rede pública municipal de ensino;
- Orientar e conduzir as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino;

- Opinar e emitir parecer sobre projetos propostos por outras entidades e instituições.
- Participar ativamente do planejamento das ações da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- Participar de reuniões, cursos e eventos programados pelas instituições educacionais;
- Assessorar as instituições educacionais;
- Comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- Executar outras atividades correlatas à função, estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

ANEXO III

QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO

QUADRO PERMANENTE

Nomenclatura / Emprego	Carga Horária Semanal	Número de Vagas
Professor	20 horas	155
Professor de Educação Infantil	40 horas	20

QUADRO SUPLEMENTAR

NOMENCLATURA / EMPREGO (em extinção)	Carga Horária Semanal	Número de Vagas (em extinção)
Professor de Educação Infantil	25 horas	19

ANEXO IV

TABELA DE SALÁRIOS

EMPREGO: PROFESSOR **JORNADA: 20 HORAS SEMANAIS**

QUADRO PERMANENTE

	CLASSES														
NÍVEIS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	960,00	988,80	1.018,46	1.049,02	1.080,49	1.112,90	1.146,29	1.180,68	1.216,10	1.252,58	1.290,16	1.328,86	1.368,73	1.409,79	1.452,09
B	1.132,80	1.166,78	1.201,79	1.237,84	1.274,98	1.313,23	1.352,62	1.393,20	1.435,00	1.478,05	1.522,39	1.568,06	1.615,10	1.663,55	1.713,46
C	1.246,08	1.283,46	1.321,97	1.361,63	1.402,47	1.444,55	1.487,88	1.532,52	1.578,50	1.625,85	1.674,63	1.724,87	1.776,61	1.829,91	1.884,81
D	1.370,69	1.411,81	1.454,16	1.497,79	1.542,72	1.589,00	1.636,67	1.685,77	1.736,35	1.788,44	1.842,09	1.897,35	1.954,27	2.012,90	2.073,29

ANEXO V

TABELA DE SALÁRIOS

EMPREGO: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL JORNADA: 40 HORAS SEMANAIS

QUADRO PERMANENTE

	CLASSES														
NÍVEIS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	1.920,00	1.977,60	2.036,93	2.098,04	2.160,98	2.225,81	2.292,58	2.361,36	2.432,20	2.505,16	2.580,32	2.657,73	2.737,46	2.819,58	2.904,17
B	2.265,60	2.333,57	2.403,58	2.475,68	2.549,95	2.626,45	2.705,24	2.786,40	2.869,99	2.956,09	3.044,78	3.136,12	3.230,20	3.327,11	3.426,92
C	2.492,16	2.566,92	2.643,93	2.723,25	2.804,95	2.889,10	2.975,77	3.065,04	3.156,99	3.251,70	3.349,25	3.449,73	3.553,22	3.659,82	3.769,62
D	2.741,38	2.823,62	2.908,33	2.995,58	3.085,44	3.178,01	3.273,35	3.371,55	3.472,69	3.576,87	3.684,18	3.794,71	3.908,55	4.025,80	4.146,58

ANEXO VI

TABELA DE SALÁRIOS

EMPREGO: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL (em extinção) **JORNADA: 25 HORAS SEMANAIS**

QUADRO SUPLEMENTAR

	CLASSES														
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	1.200,00	1.236,00	1.273,08	1.311,27	1.350,61	1.391,13	1.432,86	1.475,85	1.520,12	1.565,73	1.612,70	1.661,08	1.710,91	1.762,24	1.815,11
B	1.416,00	1.458,48	1.502,23	1.547,30	1.593,72	1.641,53	1.690,78	1.741,50	1.793,75	1.847,56	1.902,99	1.960,08	2.018,88	2.079,44	2.141,83
C	1.557,60	1.604,33	1.652,46	1.702,03	1.753,09	1.805,69	1.859,86	1.915,65	1.973,12	2.032,31	2.093,28	2.156,08	2.220,77	2.287,39	2.356,01
D	1.713,36	1.764,76	1.817,70	1.872,23	1.928,40	1.986,25	2.045,84	2.107,22	2.170,43	2.235,55	2.302,61	2.371,69	2.442,84	2.516,13	2.591,61