

LEI Nº 1192, DE 03 DE JULHO DE 2012.

**DÁ NOVA REDAÇÃO À LEI Nº 947/2008  
DE 02 DE ABRIL DE 2008 E DÁ  
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

Faço saber que o Legislativo aprovou e eu Prefeito Municipal sanciono e promulgo a seguinte Lei:

Capítulo I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Emprego, Carreira, Vencimentos e Salários do Magistério Público Municipal do Município de Piraquara, nos termos da legislação vigente.

**Art. 2º** Para efeito desta Lei, o Quadro do Magistério Público Municipal do Município de Piraquara é formado pelos servidores que exercem as funções dos Cargos ou emprego de carreira de nível médio e superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria de Educação.

Capítulo II  
DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, EMPREGO, CARREIRA, VENCIMENTOS E SALÁRIOS  
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE PIRAQUARA.

**Art. 3º** O Plano de Cargos, Emprego, Carreira, Vencimentos e Salários do Magistério Público Municipal de Piraquara, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do profissional através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados a População do Município.

**Art. 4º** O Plano de Cargos, Emprego, Carreira, Vencimentos e Salários do Magistério Público Municipal de Piraquara contempla, também, os seguintes objetivos específicos:

I - valorizar o profissional e o serviço público, reconhecendo a importância da Carreira pública e de seus agentes;

II - integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação no Município, visando padrão de qualidade;

III - promover a educação, visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

IV - garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de um projeto democrático de sociedade;

V - garantir a gestão democrática do ensino público municipal;

VI - assegurar um salário condigno para o profissional da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;

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

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

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

X - possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;

XI - subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto a:

a) recrutamento e seleção;

b) programas de formação continuada;

c) correção de desvio de função;

d) programa de desenvolvimento de carreira;

e) quadro de lotação ideal;

f) programas de higiene e segurança no trabalho;

g) critérios para captação, alocação e movimentação de pessoal.

XII - auxiliar no planejamento de ampliação ou implantação de novas Unidades escolares na rede municipal de ensino;

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

XIV - consciência social - o compromisso do profissional deve propiciar ao educando uma formação que possibilite compreender criticamente a realidade social, através da apropriação do conhecimento científico e da conscientização sobre direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social.

### Capítulo III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

**Art. 5º** Para efeito desta Lei:

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

II - EMPREGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

III - CARREIRA: conjunto de classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor;

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

V - CLASSE: amplitude entre os maiores e menores salários de cada nível;

VI - GRADE: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

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

VIII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;

IX - ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, administração, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação na rede municipal de educação;

X - DIA LETIVO: tempo reservado a regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino- aprendizagem;

XI - HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola ou em atividades promovidas pela mantenedora, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

XII - QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos ou emprego de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis, classes e subclasses;

XIII - SUBCLASSE: é a subdivisão das classes para efeito da avaliação da prática profissional.

#### Capítulo IV

#### DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS, EMPREGO E CARREIRA.

**Art. 6º** A estrutura de cargos, empregos e carreira do Quadro do Pessoal do Magistério Público Municipal de Piraquara é composta de Parte Permanente e representa o conjunto das especificidades da Secretaria de Educação.

Parágrafo único. Compõe o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Piraquara, os cargos e Empregos do Anexo I desta Lei.

**Art. 7º** Fica criado no Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Piraquara, o grupo ocupacional do magistério, com sua respectiva carreira.

**Art. 8º** O grupo ocupacional do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Piraquara terá a seguinte nomenclatura:

GRUPO: Magistério

Cargo ou Emprego de Nível Médio: Professor

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

I - para o exercício do cargo ou emprego de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, bem como em Programas Especiais de Capacitação, previstos no artigo 87 da LDB, em seu parágrafo 3º, inciso III.

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

III - Para exercer a função de Coordenador Pedagógico de unidade de Ensino da Rede Municipal o profissional deverá ser formado em Licenciatura Plena com especialização na área de organização do trabalho pedagógico ou em Pedagogia e ter experiência mínima comprovada de dois anos de docência e ter concluído o estágio probatório em pelo menos um padrão.

Parágrafo único. O processo de escolha dos Coordenadores Pedagógicos da Unidade de Ensino obedecerá à normativa própria.

IV - Para exercer a função de diretor e Vice-diretor de unidade de ensino o profissional deverá ter formação superior na área de Educação, ser eleito pelo princípio da gestão democrática através da comunidade escolar (Professores, Funcionários, Alunos e Pais ou responsáveis) e ser nomeado pelo chefe do Poder Executivo, observando-se o disposto na Lei Municipal nº 1030/2009.

V - A função de Coordenador Pedagógico da SMED será ocupada por profissional formado em Pedagogia e ou Licenciatura Plena na área da Educação, com experiência mínima comprovada de dois anos de docência e que tenha concluído o estágio probatório em pelo menos um padrão.

**Art. 10** O cargo ou emprego do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Piraquara será distribuído na Carreira em Níveis e Classes/Sub-Classes:

I - o Grupo Ocupacional Magistério é composto por 04 (quatro) Níveis. Assim designados: Nível I, Nível II, Nível III e Nível IV, aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação.

II - Para a progressão entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais de

50% (cinquenta por cento) entre o Nível I e o Nível II

15% (quinze por cento) entre o Nível II e o Nível III e

20% (vinte por Cento) entre o Nível III e o Nível IV.

III - Cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 12 (doze) Classes designadas pelas letras a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, e l. Cada uma das classes é composta de três subclasses, que vão do 0 ao 35, e estão associadas a critérios de avaliação da prática profissional e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

IV - Para a progressão entre as Classes deverá ser observado as 3 (três) Subclasses de cada Classe em um mesmo Nível,

V - Para a progressão entre as subclasses em um mesmo Nível, será mantido o percentual de 2% (dois por cento) entre uma subclasse e outra, sempre dependendo do resultado da avaliação da prática profissional.

**Art. 11** As funções e atribuições do cargo ou emprego do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Piraquara estão descritas e especificadas no Regimento Escolar de cada instituição de ensino.

## Capítulo V DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

### SEÇÃO I DO INGRESSO NA CARREIRA

**Art. 12** O cargo ou emprego do Magistério Público Municipal de Piraquara é acessível aos brasileiros natos, naturalizados ou equiparados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo que o

ingresso se dará na primeira Classe (Classe "a") do Nível I, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

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

**Art. 14** São condições indispensáveis para o provimento de cargo ou emprego de Professor do Magistério Público Municipal de Piraquara:

I - existência de vaga;

II - previsão de lotação numérica específica para o cargo ou emprego;

III - idade igual ou superior a 18 anos.

**Art. 15** É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo ou emprego, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no processo seletivo.

## SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 16** São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os ocupantes de cargo ou emprego do Magistério Público Municipal de Piraquara, nomeados em caráter efetivo, em virtude de concurso público de provas e títulos e aprovados no processo avaliativo do estágio Probatório, conforme o disposto o Anexo IV desta Lei.

§ 1º Durante o estágio probatório o ocupante de cargo do Magistério Público Municipal de Piraquara será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses pedagógicos da mantenedora em conjunto com a comunidade escolar, visando a construção de um sujeito autônomo dentro dos ideais de um projeto democrático de sociedade.

§ 2º Cabe a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação especial da prática profissional dos seus servidores em estágio probatório.

## SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

**Art. 17** O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos servidores, mediante:

I - elaboração de plano de qualificação profissional;

II - estruturação de um sistema de avaliação da prática profissional;

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

§ 1º A avaliação da prática profissional, a que se refere o inciso II, tem fins seletivo e impeditivo para progressão horizontal. Deve ser compreendida como um processo global, diagnóstico e permanente de análise de atividades dentro da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação em que o servidor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu

crescimento profissional.

§ 2º A avaliação da prática profissional será norteada pelos seguintes princípios:

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

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

III - Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos.

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

§ 3º A avaliação da prática profissional será em conformidade com as normas deste artigo, regulamentadas no anexo V da presente lei.

**Art. 18** O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei, acessível apenas aos servidores estáveis, ocorrerá mediante os procedimentos de:

I - Progressão Horizontal - passagem do Profissional do Magistério de uma Subclasse para a imediatamente seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício mínimo de 01 (um) ano, obedecendo a critérios específicos de avaliação da prática profissional.

II - Progressão por Nova Habilitação ou Titulação - passagem do Profissional do Magistério de um Nível para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso em sua área de atuação.

**Art. 19** O Profissional do Magistério que adquirir nova habilitação/titulação passará para a grade de vencimento ou salário correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava, obedecendo aos critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;

**Art. 20** Os cursos de pós-graduação "lato sensu" e "stricto sensu", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Cargo ou emprego do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados para fins de Progressão, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;

**Art. 21** A Progressão por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do servidor ao Secretário Municipal de Educação com a apresentação de:

a) Certidão de conclusão, mais histórico escolar, no caso dos cursos de graduação reconhecidos pelo MEC e diploma nos casos dos cursos de graduação autorizados pelo MEC.

§ 1º Nos casos de cursos de graduação reconhecidos pelo MEC, o profissional do magistério terá prazo de 18 (dezoito) meses para entregar cópia do diploma, para que este seja arquivado na Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Nos casos de cursos de graduação autorizados pelo MEC, o profissional do Magistério deverá protocolar a certidão de conclusão, mais o histórico escolar, mas só terá elevado o seu nível após apresentação do diploma. Tendo direito a receber pagamento retroativo a data de protocolo do histórico e da certidão de conclusão, sendo que tal pagamento não poderá exceder o limite máximo de 12

meses.

b) Certificado, nos casos de curso de Pós - Graduação, "lato sensu" e "stricto sensu".

**Art. 22** Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de Progressão;

**Art. 23** O professor com acumulação de cargo ou emprego, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos ou Empregos, obedecidos os critérios estabelecidos nesta lei.

**Art. 24** A Progressão por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

Grupo Ocupacional: Magistério

a) A Progressão para o Nível de Vencimento II dar-se-á, para o Professor de Nível I que obtiver Licenciatura Plena, ou formação em Programa Especial de Capacitação, previsto no artigo 9º, inciso I, desta Lei.

b) A Progressão para o Nível de Vencimento III dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação lato-sensu. Especialização, em área relacionada a sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

c) A Progressão para o Nível de Vencimento IV dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação stricto-sensu. Mestrado e/ou Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

## Capítulo VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 25** O programa de formação continuada ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades, respeitando os princípios contidos na Proposta Curricular da rede e no Projeto Político-Pedagógico da Instituição, visando:

I - valorizar o servidor e a melhoria da qualidade do serviço;

II - formar ou complementar a formação dos servidores, para obtenção da habilitação necessária as atividades do cargo ou emprego;

III - identificar as carências dos servidores do Magistério Público Municipal para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

IV - aperfeiçoar e/ou complementar valores morais e éticos, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

V - utilizar de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação a distância desde que estas tenham um perfil interativo.

VI - incorporar novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

**Art. 26** O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa da mantenedora, através da Secretaria de Educação, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio servidor, cabendo ao Município atender prioritariamente.

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

legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;

II - Programa de Estudos ou Formação Continuada, com carga horária mínima de 60 horas - aplicadas aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo, emprego ou função;

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

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

V - Programas de desenvolvimento de gestores - destinados aos ocupantes de cargos de direção, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo, emprego ou função.

**Art. 27** O município obriga-se a garantir a participação dos profissionais de educação da rede pública em cursos e programas de aperfeiçoamento continuado.

§ 1º Será concedida licença remunerada temporária, aos professores estáveis (que tenham concluído o estágio probatório), objetivando a consecução de garantia de aperfeiçoamento continuado, em nível de pós-graduação (mestrado ou doutorado) presenciais, conforme regulamentação específica.

§ 2º O professor que obtiver licença remunerada para estudo deverá cumprir pedágio, por igual período da liberação na rede municipal de ensino, após a conclusão do curso.

§ 3º Os profissionais do Magistério estáveis que comprovarem matrícula em cursos de pós-graduação stricto sensu, presenciais, poderão requerer licença sem vencimento.

§ 4º As demais normas para a licença remunerada temporária aos professores objetivando o seu aperfeiçoamento continuado serão estabelecidas em regulamentações específicas.

## Capítulo VII DO PLANO DE VENCIMENTO OU SALÁRIOS E DAS GRATIFICAÇÕES

### SEÇÃO I DO PLANO DE VENCIMENTOS OU SALÁRIOS

**Art. 28** A estrutura de vencimento ou salário do Grupo Ocupacional do Magistério, deve observar:

I - a viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do erário e a necessidade de preservar o poder aquisitivo dos servidores tomando como uma base de estudos, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal, a LEI Nº 11.494, de 20 de Junho de 2007 que estabelece o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação e a Lei nº 11.738, de 16/7/2008 que determina o Piso Salarial Nacional dos Professores da Educação Básica.

II - a eliminação de distorções;

III - os limites legais;

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

Parágrafo único. No estabelecimento da estrutura remuneratória do Quadro de pessoal do Magistério Público Municipal será observado o princípio de igual vencimento ou salário para igual habilitação e equivalente ao desempenho de funções inerentes ao cargo.

**Art. 29** Vencimento ou Salário é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, emprego ou função do ocupante do Quadro do Magistério Público Municipal, correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

**Art. 30** Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos ou salários sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo ou emprego.

**Art. 31** Remuneração é o vencimento ou salário do cargo ou emprego do Quadro do Magistério Público Municipal acrescido das gratificações estabelecidas na Presente Lei.

**Art. 32** A estrutura de vencimentos ou salários do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal compõe o Anexo II desta Lei,

**Art. 33** O cálculo do vencimento ou salário do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal, far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

## SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES

**Art. 34** Estão previstas gratificações para as atividades exercidas por ocupantes de cargos ou emprego do Quadro do Magistério Público Municipal, especificadas a seguir:

I - Gratificação de tempo de serviço na ordem de 05% (cinco por cento) aplicada ao vencimento ou salário a cada a 05 (cinco) anos de efetivo exercício, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento).

II - Gratificação de função.

**Art. 35** Os ocupantes de cargo ou emprego do Magistério quando na função de direção ou de vice direção e de coordenação pedagógica de unidade de Ensino da Rede Municipal farão jus à percepção de vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, Nível II, Classe A, para cada jornada de 20 (vinte) horas, obedecendo a seguinte escala:

I - Direção das unidades de ensino - 40% (quarenta por cento).

II - Vice Direção de escola - 32%.

III - Coordenação Pedagógica das unidades de ensino - 32%.

IV - Coordenação Pedagógica da Secretaria Municipal de Educação - 50%

Parágrafo único. Terá direito à gratificação de que trata o inciso II deste artigo, as unidades de ensino que tenham número de alunos igual ou superior a 750 (setecentos e cinquenta).

## Capítulo VIII DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

### SEÇÃO I DO REGIME DE TRABALHO

**Art. 36** A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais.

**Art. 37** A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 38** O aumento da carga horária do Professor para os limites máximos levará em conta, reciprocamente, o interesse da Secretaria Municipal de Educação e a opção do Professor.

**Art. 39** O titular do cargo de Professor, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convidado para prestar serviço em Regime Suplementar, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções de Magistério, de forma não concomitante com a docência.

§ 1º Cessados os motivos que determinaram a atribuição do Regime Suplementar de trabalho, o Professor retoma, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

§ 2º As normas para distribuição e efetivação do Regime Suplementar estão estabelecidas no anexo VI desta lei.

**Art. 40** Os Professores submetidos à jornada máxima semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas, legalmente enquadrados de acordo com esta Lei, somente poderão ter reduzida sua jornada para a jornada mínima mediante pedido formulado pelo servidor, ressalvadas as situações especiais, devidamente comprovadas, aguardando a comunicação do deferimento em serviço.

**Art. 41** A hora-atividade do professor em docência, que é de 20% (vinte por cento) da carga horária semanal de 20 (vinte) horas do professor será ampliada gradativamente da seguinte forma:

I - 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária semanal de 20 (vinte) horas, ou seja, 5 (cinco) horas semanais, no ano de 2013 (dois mil e treze).

II - 30% (trinta por cento) da carga horária semanal de 20 (vinte) horas, ou seja, 6 (seis) horas semanais, no ano de 2014 (dois mil e quatorze).

III - 35% (trinta e cinco por cento) da carga horária semanal de 20 (vinte) horas, ou seja, 7 (sete) horas semanais, até o ano de 2016 (dois mil e dezesseis).

## SEÇÃO II DAS FÉRIAS

**Art. 42** Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério enquadrados na presente Lei farão jus a 30 (trinta) dias de férias consecutivos, após o término do ano letivo e 15 (quinze) dias de Recesso após o término do 1º semestre escolar, conforme calendário escolar.

**Art. 43** As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

**Art. 44** Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

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

artigo.

**Art. 45** O servidor exonerado do cargo efetivo ou em comissão perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

## Capítulo IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS TRANSITÓRIAS E FINAIS.

### SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 46** Os atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Plano de Cargos ou Emprego, Carreira, Vencimentos ou Salário, ora implementado mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.

**Art. 47** Não será enquadrado nos termos desta Lei, o Profissional da Educação do Magistério Público Municipal, que se encontra com ou sem ônus, a disposição de outros órgãos, bem como, o Profissional que esteja atuando junto à Secretaria Municipal da Educação, com atribuições alheias às funções do magistério, salvo retomo para o efetivo exercício das suas funções, estabelecido prazo mínimo de 2 (dois) anos de permanência.

**Art. 48** Fica assegurado o mês de maio, para revisão dos valores do piso salarial do Magistério Público Municipal de Piraquara, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

**Art. 49** Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder ABONO ESPECIAL, ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais de Educação, de que trata esta lei que estejam em efetivo exercício na Educação Básica, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica - FUNDED.

**Art. 50** Ao ocupante de cargo ou emprego do Magistério Público Municipal são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito a livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

- a) Ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;
- b) Inamobildade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após final do mandato, exceto se a pedido;
- c) Descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria.

**Art. 51** É assegurado ao ocupante de cargo ou emprego do Magistério Público Municipal o direito a licença para o desempenho de mandato eletivo de Direção de confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ou emprego ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

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

**Art. 52** Será concedida a liberação de professor efetivo, para a atuação nos segmentos:

I - para atuar no Conselho Municipal de Educação, quando eleito: 02 (dois) professores de 20(vinte)

horas semanais ou 01 (um) professor de 4 (quarenta) horas semanais;

II - para atuar no Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica - FUNDED, quando eleito: 02 (dois) professores de 20(vinte) horas semanais ou 01 (um) professor de 40(quarenta) horas semanais;

III - para atuar na Associação Municipal dos Professores - APMP, quando eleito: 03 (três) professores de 20(vinte) horas semanais ou 01 (um) professor de 40(quarenta) horas semanais e mais 01 (um) de 20(vinte) horas semanais;

**Art. 53** Fica assegurado ao Professor estudante, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos ou salários e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com o do estágio.

**Art. 54** O integrante do Magistério Municipal terá sua atividade laborativa alterada desde que ocorra modificações no seu estado físico e/ou mental, comprovada através de inspeção médica, que venha a alterar sua capacidade para o trabalho, em relação a algumas tarefas específicas de suas funções.

Parágrafo único. As normas estabelecidas para a alteração da atividade laborativa do professor estão regulamentadas no Anexo VII desta lei.

**Art. 55** Será estabelecido através de regulamentação própria o porte de cada instituição de ensino.

**Art. 56** A lotação dos professores da Rede Municipal de Ensino estão regulamentadas no Anexo VIII dessa lei.

## SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

### SUBSEÇÃO I DO ENQUADRAMENTO

**Art. 57** O Enquadramento dos profissionais do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes correspondentes aos que já ocupam no momento da implantação do Plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividades), observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Parágrafo único. Será considerada como data de ingresso na carreira, a do Ato de Nomeação por Concurso Público, salvo nos casos respaldados pela Constituição Federal.

## SEÇÃO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 58** Fica criada a Comissão de Acompanhamento Permanente do Plano, que terá como função acompanhar a implantação desta lei e zelar pelo seu cumprimento. Os trabalhos da Comissão serão norteados por regulamentação específica. A Comissão será composta por:

- a) 01 representante da Secretaria Municipal de Educação;
- b) 01 Representante dos professores da Educação de Jovens e Adultos;
- c) 01 Representante dos professores da Educação Infantil;
- d) 01 Representante dos professores do Ensino Fundamental;

- e) 01 Representante dos professores da Educação Especial;
- f) 01 representante do Conselho Municipal de Controle e Acompanhamento Social do FUNDEE;
- g) 01 representante da Associação dos Professores Municipais de Piraquara - APMP
- h) 01 representante do Conselho Municipal de Educação - CME.

Parágrafo único. Todos os segmentos elegerão 01 titular e 01 suplente.

**Art. 59** O Plano de Cargos, Emprego, Carreira, Vencimentos e Salários do Magistério Público Municipal de Piraquara, será de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

**Art. 60** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão as contas de dotações orçamentárias próprias.

**Art. 61** Os benefícios desta Lei correrão sem prejuízo dos limites legais, orçamentários e financeiros, bem como determina a Lei nº 101/2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal.

**Art. 62** Integram a presente lei:

- a) Anexo I - Quadro Próprio do Magistério CARGOS OU EMPREGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL - MAGISTÉRIO;
- b) Anexo II - TABELA DE VENCIMENTO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO;
- c) Anexo III - TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO;
- d) Anexo IV - REGULAMENTO DO PROCESSO AVALIATIVO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO;
- e) Anexo V - REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DA PRÁTICA PROFISSIONAL;
- f) Anexo VI - NORMAS PARA DISTRIBUIÇÃO E EFETIVAÇÃO DO REGIME SUPLEMENTAR
- g) Anexo VII - NORMAS PARA A ALTERAÇÃO DA ATIVIDADE LABORATIVA
- h) Anexo VIII - REGULAMENTO PARA A LOTAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO

**Art. 63** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 947/2008, de 02 de abril de 2008.

Edifício da Prefeitura do Município de Piraquara, Estado do Paraná, aos três dias do mês de julho de dois mil e doze.

GABRIEL JORGE SAMAHA  
 Prefeito Municipal

**ANEXO I**  
**QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO CARGO OU EMPREGO COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL - MAGISTÉRIO:**

ÁREA DE ATUAÇÃO	DENOMINAÇÃO DO CARGO/EMPREGO	NÍVEL	REFERÊNCIA DE CLASSES	CARGA/HORAS SEMANAL	VAGAS EXISTENTES
ENSINO REGULAR E SUPLETIVO DO 1º AO 5º ANO DE ENSINO FUNDAMENTAL, EDUCAÇÃO ESPECIAL E EDUCAÇÃO INFANTIL	PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM NÍVEL NORMAL MÉDIO (MAGISTÉRIO)	I	A a L	20 HORAS	525
	PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO COM LICENCIATURA PLENA	II	A a L	20 HORAS	440
	PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO COM PÓS GRADUAÇÃO "LATO-SENSU"	III	A a L	20 HORAS	720
	PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO COM MESTRADO E/OU DOUTORADO STRICTO-SENSU	IV	A a L	20 HORAS	10

ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO:

NÍVEL	A		B			C			D			E			F
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
I	725,50	769,03	784,41	800,10	816,10	832,42	849,07	866,05	883,37	901,04	919,06	937,44	956,19	975,32	
II	1088,25	1153,55	1176,62	1200,15	1224,15	1248,63	1273,61	1299,08	1325,06	1351,56	1378,59	1406,16	1434,29	1462,97	
III	1251,49	1326,58	1353,11	1380,17	1407,77	1435,93	1464,65	1493,94	1523,82	1554,30	1585,38	1617,09	1649,43	1682,42	
IV	1501,79	1591,89	1623,73	1656,20	1689,33	1723,12	1757,58	1792,73	1828,58	1865,16	1902,46	1940,51	1979,32	2018,90	

ANEXO III

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO:

CLASSES	SUBCLASSES	TEMPO DE SERVIÇO
A	0, 1 e 2.	01 DIA A 03 ANOS (ESTÁGIO PROBATÓRIO)
B		3.   03 ANOS E 1 DIA A 04 ANOS
		4.   04 ANOS E 1 DIA A 05 ANOS
		5.   05 ANOS E 1 DIA A 06 ANOS
C		6.   06 ANOS E 1 DIA A 07 ANOS
		7.   07 ANOS E 1 DIA A 08 ANOS
		8.   08 ANOS E 1 DIA A 09 ANOS
D		9.   09 ANOS E 1 DIA A 10 ANOS
		10.   10 ANOS E 1 DIA A 11 ANOS
		11.   11 ANOS E 1 DIA A 12 ANOS
E		12.   12 ANOS E 1 DIA A 13 ANOS
		13.   13 ANOS E 1 DIA A 14 ANOS
		14.   14 ANOS E 1 DIA A 15 ANOS
F		15.   15 ANOS E 1 DIA A 16 ANOS
		16.   16 ANOS E 1 DIA A 17 ANOS
		17.   17 ANOS E 1 DIA A 18 ANOS
G		18.   18 ANOS E 1 DIA A 19 ANOS
		19.   19 ANOS E 1 DIA A 20 ANOS
		20.   20 ANOS E 1 DIA A 21 ANOS
H		21.   21 ANOS E 1 DIA A 22 ANOS
		22.   22 ANOS E 1 DIA A 23 ANOS
		23.   23 ANOS E 1 DIA A 24 ANOS
I		24.   24 ANOS E 1 DIA A 25 ANOS
		25.   25 ANOS E 1 DIA A 26 ANOS
		26.   26 ANOS E 1 DIA A 27 ANOS
J		27.   27 ANOS E 1 DIA A 28 ANOS
		28.   28 ANOS E 1 DIA A 29 ANOS
		29.   29 ANOS E 1 DIA A 30 ANOS
K		30.   30 ANOS E 1 DIA A 31 ANOS
		31.   31 ANOS E 1 DIA A 32 ANOS
		32.   32 ANOS E 1 DIA A 33 ANOS
L		33.   33 ANOS E 1 DIA A 34 ANOS
		34.   34 ANOS E 1 DIA A 35 ANOS
		35.   35 ANOS E 1 DIA ACIMA

#### ANEXO IV

#### REGULAMENTO DO PROCESSO AVALIATIVO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO:

Regulamento do processo avaliativo do estágio probatório, conforme disposto no artigo 40, inciso V, da Lei Orgânica Municipal, artigo 22 da Lei Municipal 863/06 - Estatuto dos Servidores Públicos Chis do Município de Piraquara e artigo 16 desta Lei.

**Art. 1º** O integrante do Quadro do Magistério, nomeado para prover cargo efetivo, mediante concurso público, somente será considerado estável após um período de 03 (três) anos, durante o qual estará condicionado à avaliação da prática profissional.

Parágrafo único. Nas hipóteses de acumulação lícita de cargos, previstas no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal, o disposto no "caput" deste artigo será cumprido em relação a cada um dos cargos, separadamente, inclusive no caso de acumulação de cargos de mesma denominação, vedado o aproveitamento de prazos ou resultado da avaliação da prática profissional decorrente de períodos de estágio probatório anterior.

**Art. 2º** A avaliação da prática profissional tem por objetivos:

I - contribuir para a implementação de uma educação de qualidade;

II - aferir se a prática profissional do servidor/professor é coerente com as atribuições estabelecidas no Regimento Escolar para a função;

III - promover ao servidor um momento para analisar e refletir sobre sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminho para a superação de suas dificuldades.

**Art. 3º** O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I - Pelo período em que o servidor permanecer afastado por motivo de doença do próprio servidor ou para atendimento de pessoa de sua família;

II - Para ocupar cargo público eletivo (mandato de vereador, prefeito, senador, governador, deputado estadual e federal);

III - Para ocupar cargo comissionado;

IV - Quando cedido em reciprocidade para outra entidade pública ou secretaria para exercer funções não relacionada a atividade de magistério.

**Art. 4º** O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no artigo 3º deste anexo.

**Art. 5º** Durante o estágio probatório as atividades desenvolvidas pelo ocupante do cargo do Magistério Público Municipal de Piraquara serão coordenadas, supervisionadas e orientadas pela coordenação pedagógica da instituição de ensino.

**Art. 6º** Para a organização do processo de avaliação dos profissionais do magistério em estágio probatório na rede municipal de ensino de Piraquara deverá ser criada a Comissão Central de Avaliação - CCA.

**Art. 7º** Será criada no interior das instituições de ensino Comissão Local de Avaliação da prática profissional - CLA para organização e realização da avaliação dos profissionais do magistério em estágio probatório.

## DAS COMISSÕES COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO

**Art. 8º** A Comissão Central de Avaliação será composta por:

I - um representante dos professores que atue no Ensino Fundamental;

II - um representante dos professores que atue na Educação Infantil;

III - um representante dos professores que atue na Educação Especial;

IV - um representante dos professores que atue na Educação de Jovens e Adultos;

V - um representante dos diretores do Ensino Fundamental;

VI - um representante dos diretores da Educação Infantil;

VII - um representante dos coordenadores pedagógicos do Ensino Fundamental;

VIII - um representante dos coordenadores pedagógicos da Educação Infantil;

IX - um representante do Conselho Municipal de Controle Social e Acompanhamento do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDED);

X - um representante da Associação dos Professores Municipais de Piraquara (APMP);

XI - um representante do Conselho Municipal de Educação (CME)

XII - um representante da Secretaria Municipal de Educação (SMED).

Parágrafo único. Todos os segmentos elegerão 1 (um) titular e 1 (um) suplente.

**Art. 9º** Compete à Comissão Central de Avaliação - CCA:

I - Analisar as sugestões de critérios de avaliação enviados pelas instituições de ensino;

II - Elaborar o instrumento de avaliação de desempenho coerente com as condições de trabalho e a formação ofertada pela Secretaria Municipal de Educação;

III - Definir os critérios dos instrumentos de avaliação da prática dos profissionais em estágio probatório;

IV - Encaminhar às Comissões Locais das instituições de ensino os instrumentos e critérios elaborados pela Comissão Central;

V - Sugerir temas para serem abordados em grupos de estudos, oficinas, palestras, seminários, em conjunto com as Comissões Locais, visando o desenvolvimento da prática do profissional avaliado;

VI - Receber as avaliações e arquivá-las na pasta funcional do professor;

VII - Divulgar amplamente aos profissionais da Rede Municipal de Ensino as finalidades, os critérios e os procedimentos utilizados no processo de avaliação;

VIII - Formar, organizar, orientar e subsidiar as comissões locais, buscando a formação dos seus diversos segmentos;

IX - Elaborar calendário e cronograma de atividades referentes à avaliação da prática profissional;

X - Garantir que o processo de avaliação seja permeado pelos princípios da universalidade, objetividade, participação democrática e transparência;

XI - Acompanhar, analisar e verificar a avaliação e o trabalho realizado pelas Comissões Locais;

XII - Analisar, avaliar e encaminhar, conforme define a legislação, os recursos recebidos;

XIII - Averiguar possíveis casos omissos referentes ao processo de avaliação, fazendo os devidos encaminhamentos.

Parágrafo único. O mandato dos membros da Comissão Central será de 2 (dois) anos, prorrogáveis por igual período.

**Art. 10** As demais competências, finalidades e atuação da Comissão Central de Avaliação da Prática Profissional serão regulamentadas por Regimento Interno.

#### COMISSÃO LOCAL DE AVALIAÇÃO

**Art. 11** A avaliação da prática profissional dos professores em estágio probatório será realizada pela Comissão Local de Avaliação que deverá ser formada no interior das Escolas e Centros Municipais de Educação Infantil (CMEI's).

**Art. 12** A comissão de Avaliação Local será composta por:

I - Diretor e vice-diretor;

II - Coordenadora pedagógica;

III - Secretário escolar;

IV - Representante do corpo docente;

V - Representante da equipe de agentes operacionais;

VI - Representante do corpo discente (comissão da EJA).

§ 1º - Nas escolas com vice direção e duas coordenadoras pedagógicas todos deverão compor a Comissão Local de Avaliação.

§ 2º - Nas escolas com polo da Educação de Jovens e Adultos (EJA) noturno deverá ser formada a comissão local composta por profissionais que trabalham neste turno.

§ 3º - Cabe a cada instituição de ensino definir a participação do segmento dos pais ou responsáveis que compõem o Conselho Escolar ou Associação de Pais, Professores e Funcionários (APPF) na Comissão Local de Avaliação.

§ 4º - A representatividade dos segmentos de pais, de estudantes, professores e agentes operacionais deverá ter titulares e suplentes escolhidos em reunião por segmento.

§ 5º - Nas escolas com mais de 500 alunos poderão ser eleitos dois ou mais representantes dos segmentos de professores, pais e agentes operacionais.

**Art. 13** Além de realizar a avaliação do profissional do magistério em estágio probatório compete à Comissão Local de Avaliação:

I - Debater com o grupo de professores, funcionários e colegiados (Associação de Pais Professores e Funcionários e Conselho Escolar) da instituição de ensino a finalidade da avaliação da prática profissional;

II - Dar sugestões que possam contribuir para a elaboração dos instrumentos e critérios de avaliação;

III - Divulgar amplamente aos profissionais da escola as finalidades, os critérios e os procedimentos utilizados no processo de avaliação;

IV - Garantir que o processo de avaliação seja permeado pelos princípios de universalidade, objetividade, participação democrática e transparência;

V - Elaborar calendário e cronograma de atividades referentes a essa avaliação no interior da Escola/CMEI;

VI - Garantir que todos os profissionais que serão avaliados realizem sua auto avaliação;

VII - Avaliar o trabalho realizado pelo professor em estágio probatório de acordo com a função por ele exercida;

VIII - Apresentar ao avaliado as razões devidamente motivadas pelas quais concorda ou não com a sua auto avaliação;

IX - Respeitar o direito do avaliado de expor o seu ponto de vista no momento da avaliação, anotando os questionamentos ou discordâncias do servidor com relação a algum aspecto da avaliação no campo de observações do instrumento de avaliação;

X - Acompanhar, orientar e avaliar as ações superadoras propostas para os profissionais que não atingiram os critérios mínimos na avaliação;

XI - Analisar e tabular os dados provenientes das avaliações realizadas, arquivando uma cópia na instituição escolar e encaminhando a avaliação original para a Comissão Central;

XII - Solicitar a presença e participação de representantes da Comissão Central nas reuniões sempre que necessário;

XIII - Encaminhar relatórios, que entender necessários, periodicamente à CCA.

#### DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

**Art. 14** A avaliação da prática profissional obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e deverá observar os seguintes requisitos:

I - assiduidade- frequência diária na instituição, considerando que serão descontados pontos proporcionais ao número de faltas não justificadas;

II - pontualidade - cumprimento de horários de entrada e saída da instituição, ao recolher os alunos, nos Conselhos de Classes, nas reuniões administrativas e pedagógicas e nos momentos de formação continuada, bem como, pontualidade no cumprimento de prazos estipulados para entrega de relatórios da aprendizagem dos alunos, documentos solicitados pela instituição e mantenedora, entre outros;

III - responsabilidade - cumprimento dos compromissos inerentes à função, como por exemplo, apresentar plano de trabalho elaborado a partir das necessidades pedagógicas dos alunos, realizar o registro de aprendizagem dos alunos, desenvolver processo de avaliação dos alunos condigno e coerente com o que foi ensinado aos mesmos, utilizar recursos e metodologias diversificadas nas aulas, cuidar e preencher corretamente o livro de chamada, fazer uso dos materiais didático-pedagógicos da instituição com zelo e cuidado, e responsabilidade nas demais atribuições presentes no Regimento Escolar;

IV - comprometimento - com o processo de ensino-aprendizagem, demonstrado pela mediação e interferência nas atividades realizadas pelos alunos, ao por em prática as sugestões ou encaminhamentos deliberados nos Conselhos de Classes e sugeridos pelas coordenadoras pedagógicas, na busca incessante por fazer com que todos os alunos aprendam;

V - ética profissional - configurada na valorização do trabalho e dos demais profissionais, no respeito a todos os membros da comunidade escolar, pautando suas ações no diálogo, na cooperação, na

solidariedade, na igualdade de condições e na transparência;

VI - participação efetiva na formação continuada - sendo considerada formação continuada os cursos, oficinas, palestras e simpósios ofertados pela SMED ou por outra instituição que seja da área da Educação; orientações com as coordenadoras de área do conhecimento e cursos de formação na área da educação promovidos pelo Sindicato, Conselho Municipal e FUNDEB.

§ 1º Os requisitos de que trata o caput serão avaliados por meio de instrumento específico, o qual será desmembrado em aspectos quantitativo e aspectos qualitativos elaborados a partir das funções e atribuições do professor previstas no Regimento Escolar.

§ 2º A média da avaliação será calculada pela Comissão Local somando a pontuação obtida nos aspectos quantitativos aos aspectos qualitativos e dividindo esse resultado por dois.

**Art. 15** A Avaliação da Prática Profissional compreenderá:

I - Coleta de dados referentes à prática do avaliado pela equipe diretiva durante todo o ano de acordo com as possibilidades e realidade de cada instituição;

II - Análise dos dados coletados no Pré-conselho, de acordo com as etapas previstas no Regimento Escolar, Conselho de Classe e no cotidiano escolar;

III - Ações interventoras para superação das dificuldades, elencadas no Pré-conselho, Conselho de Classe e no cotidiano escolar;

IV - Auto avaliação docente;

V - Apreciação e confronto com auto avaliação a partir do preenchimento do instrumento de avaliação pela Comissão Local;

VI - Devolutiva para o profissional avaliado pela Comissão Local, fazendo os devidos apontamentos para a melhoria da sua prática no momento da avaliação;

VII - Ações interventoras para superação das dificuldades quando necessário.

§ 1º Deverão ser utilizados como dados para a avaliação os instrumentos do pré-conselho como auto avaliação docente, avaliação do trabalho do diretor e coordenadora, Conselho Participativo com pais e alunos, atas, apontamentos realizados na análise de materiais realizados pela SMED, cadernos de registros do acompanhamento do trabalho do professor realizados pela coordenadora pedagógica, protocolo de entrega de materiais, livro ponto e análise do Livro de Registro de Classe.

§ 2º Os instrumentos de avaliações a que se refere o § 1º, artigo 14 deste anexo, serão avaliados pela Comissão Central de Avaliação da Prática Profissional, observando os critérios contemplados no Regimento Escolar das instituições de Ensino.

§ 3º O preenchimento do instrumento de avaliação deverá ser realizado na presença do avaliado.

§ 4º Ao preencher o instrumento de avaliação, todos os membros da Comissão Local deverão apontar os pontos positivos e negativos da prática do profissional.

§ 5º Os instrumentos de avaliação deverão ser assinados e datados por todos os membros da comissão local que participaram da avaliação e pelo professor em estágio probatório.

§ 6º Verificando-se a recusa do profissional avaliado em tomar ciência do resultado ou a não concordância do resultado da avaliação, a mesma deverá ser assinada pelos membros da comissão local, com a anotação no campo de observações no instrumento de avaliação.

§ 7º Todos os atos do procedimento de avaliação devem ser realizados simultaneamente.

**Art. 16** O profissional que obtiver pontuação inferior a 70 na sua primeira e segunda avaliações deverá:

I - Receber acompanhamento e orientação individualizados por parte da coordenadora pedagógica e do diretor da instituição de ensino na qual está exercendo suas funções;

II - Receber informações e subsídios para estudo (indicações de livros, sites, revistas, textos, etc.) na hora-atividade pelo coordenador e diretor;

III - Participar obrigatoriamente das formações continuadas ofertadas pela SMED.

#### DA AUTO AVALIAÇÃO

**Art. 17** A auto avaliação prevista no inciso IV do artigo 15 deste anexo é obrigatória e tem por objetivo desenvolver a reflexão por parte do profissional sobre sua ação, considerando alterações em sua prática.

**Art. 18** A ficha de auto avaliação será entregue aos avaliados, impreterivelmente, 48 horas antes da realização da avaliação pela comissão avaliadora.

**Art. 19** A auto avaliação deverá ser considerada na avaliação da prática profissional, sendo que a pontuação final é de responsabilidade da comissão local, tendo como pressuposto a análise dos dados coletados.

**Art. 20** As professoras gestantes poderão ser avaliadas antes do início do período de licença maternidade ou logo após o retomo das mesmas.

#### DOS RECURSOS DAS AVALIAÇÕES

**Art. 21** O servidor que desejar interpor recursos contra o resultado da avaliação disporá de dois dias para fazê-lo, a contar do dia subsequente ao da divulgação daquele, protocolando o recurso (por escrito e com a exposição detalhada dos motivos da discordância) junto à Comissão Local de Avaliação durante o horário de expediente.

§ 1º A Comissão Local remeterá o recurso à Comissão Central no prazo de 24 horas.

§ 2º A Comissão Central deverá analisar o recurso recebido e proceder à devolutiva ao servidor no prazo de 15 dias.

#### DO PERÍODO DAS AVALIAÇÕES

**Art. 22** No período do estágio probatório, o professor será submetido a três avaliações.

§ 1º A primeira avaliação ocorrerá até o décimo mês de efetivo serviço, observando o prazo mínimo de 6 meses.

§ 2º A segunda avaliação ocorrerá até o professor completar dois anos (vinte e quatro meses) de efetivo exercício.

§ 3º A terceira avaliação ocorrerá no mês que o professor completar 30 meses de efetivo exercício.

**Art. 23** Decorridos 30 (trinta) meses de estágio probatório, a Comissão Local deverá, no prazo de 40 (quarenta) dias, apresentar ao órgão setorial de recursos humanos, da Secretaria de Educação,

relatório conclusivo sobre a aprovação ou não do integrante do Quadro do Magistério, propondo sua exoneração ou a confirmação no cargo, com base nos resultados das avaliações realizadas.

Parágrafo único. Para elaboração do relatório conclusivo sobre a aprovação ou não do integrante do Quadro do Magistério a Comissão Local de Avaliação deverá considerar: o processo de desenvolvimento do profissional avaliado e os apontamentos realizados para superação de suas dificuldades.

#### DA REMESSA DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

**Art. 24** Será considerado inapto ao cargo de professor o servidor que obtiver resultado inferior a 70 pontos na média das suas três avaliações.

Parágrafo único. A comissão Central de Avaliação encaminhará em 15 dias os resultados e relatórios das avaliações do servidor à Secretaria Municipal de Educação.

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 25** O servidor, durante o período de estágio probatório, estará sujeito às penalidades previstas no Regimento Escolar e no Estatuto do Servidor Lei nº 863/2006.

**Art. 26** Quando ocorrer a disponibilidade ou remoção do servidor obrigatoriamente, deverá acontecer sua avaliação parcial.

Parágrafo único. Entende-se por avaliação parcial a avaliação correspondente ao tempo trabalhado na instituição.

**Art. 27** O professor deverá levar cópia da avaliação parcial para a instituição a qual foi transferido.

#### ANEXO V

#### REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DA PRÁTICA PROFISSIONAL

**Art. 1º** O servidor público integrante do quadro do Magistério Municipal de Piraquara estável submeter-se-á, anualmente, à avaliação da sua prática profissional, conforme estabelece o artigo 17 desta Lei, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e do contraditório e ampla defesa.

#### Capítulo I DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

**Art. 2º** A avaliação da Prática Profissional tem por objetivos:

I - contribuir para a implementação de uma educação de qualidade;

II - aferir se a prática profissional do servidor/professor é coerente com as atribuições estabelecidas no Regimento Escolar para a função;

III - promover ao servidor um momento para analisar e refletir sobre sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminho para a superação de suas dificuldades.

IV - O desenvolvimento na carreira (elevação de subclasse).

**Art. 3º** A avaliação da Prática Profissional deve ser compreendida como um processo global, diagnóstico e permanente de análise de atividades dentro da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação em que o servidor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus

pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

**Art. 4º** A avaliação da Prática Profissional será norteada pelos seguintes princípios:

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

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

III - Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos.

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

Parágrafo único. Todos os profissionais da Rede Municipal de Ensino deverão considerar como premissa desse processo de avaliação o respeito, o compromisso, a seriedade, a competência técnica, humana, política, social e ética.

**Art. 5º** Para organização do processo de avaliação dos profissionais do magistério deverá ser criada a Comissão Central de Avaliação da Prática Profissional (CCA).

**Art. 6º** Será criada no interior de cada instituição de ensino a Comissão Local de Avaliação da Prática Profissional (CLA) para organização e realização da avaliação dos profissionais do magistério.

## DAS COMISSÕES COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO

**Art. 7º** A Comissão Central de Avaliação será composta por:

I - um representante dos professores que atue no Ensino Fundamental;

II - um representante dos professores que atue na Educação Infantil;

III - um representante dos professores que atue na Educação Especial;

IV - um representante dos professores que atue na Educação de Jovens e Adultos;

V - um representante dos diretores do Ensino Fundamental;

VI - um representante dos diretores da Educação Infantil;

VII - um representante dos coordenadores pedagógicos do Ensino Fundamental;

VIII - um representante dos coordenadores pedagógicos da Educação Infantil;

IX - um representante do Conselho Municipal de Controle Social e Acompanhamento do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB);

X - um representante da Associação dos Professores Municipais de Piraquara (APMP);

XI - um representante do Conselho Municipal de Educação (CME).

XII - um representante da Secretaria Municipal de Educação (SMED).

Parágrafo único. Todos os segmentos elegerão 1 (um) titular e 1 (um) suplente.

**Art. 8º** Compete à Comissão Central de Avaliação - CCA:

I - Analisar as sugestões de critérios de avaliação enviados pelas instituições de ensino;

II - Elaborar/reelaborar os instrumentos de avaliação de forma coerente com as condições de trabalho e a formação ofertada pela Secretaria Municipal de Educação;

III - Encaminhar às Comissões Locais das instituições de ensino, nos prazos estabelecidos, os instrumentos e orientações para a realização das avaliações dos professores;

IV - Sugerir temas para serem abordados em grupos de estudos, oficinas, palestras, seminários, em conjunto com as Comissões Locais, visando o desenvolvimento da prática do profissional avaliado.

V - Receber os instrumentos de avaliações, após devidamente preenchidos e arquivá-los na pasta funcional do professor;

VI - Divulgar amplamente aos profissionais da Rede Municipal de Ensino as finalidades, os critérios e os procedimentos utilizados no processo de avaliação;

VII - Formar, organizar, orientar e subsidiar as comissões locais, buscando a formação dos seus diversos segmentos;

VIII - Elaborar o calendário e o cronograma de atividades referentes à avaliação da prática profissional;

IX - Garantir que o processo de avaliação seja permeado pelos princípios da universalidade, objetividade, participação democrática e transparência;

X - Acompanhar, analisar e verificar a avaliação e o trabalho realizado pelas Comissões Locais;

XI - Analisar, avaliar e encaminhar, conforme define a legislação, os recursos recebidos;

XII - Auxiliar as comissões locais na busca de encaminhamentos que visem auxiliar o professor na melhoria da sua prática profissional.

XIII - Averiguar possíveis casos omissos referentes ao processo de avaliação, fazendo os devidos encaminhamentos.

Parágrafo único. O mandato dos membros da Comissão Central será de 2 (dois) anos, prorrogáveis por igual período.

**Art. 9º** As demais competências, finalidades e atuação da Comissão Central de Avaliação serão regulamentadas por Regimento Interno.

#### COMISSÃO LOCAL DE AVALIAÇÃO

**Art. 10** A Avaliação da Prática Profissional dos professores da Rede Municipal de Ensino será realizada pela Comissão Local de Avaliação que deverá ser formada no interior das instituições municipais de ensino.

**Art. 11** A comissão Local de Avaliação será composta por:

I - Diretor e vice-diretor;

II - Coordenadora pedagógica;

III - Secretário escolar;

IV - Representante do corpo docente;

V - Representante da equipe de agentes operacionais.

VI - Representante do corpo discente (comissão da EJA).

§ 1º Nas escolas com vice direção e duas coordenadoras pedagógicas todos deverão compor a Comissão Local de Avaliação.

§ 2º Nas escolas com polo da Educação de Jovens e Adultos (EJA) noturno deverá ser formada a comissão local composta por profissionais que trabalham neste turno.

§ 3º Cabe a cada instituição de ensino definir a participação do segmento dos pais ou responsáveis que compõem o Conselho Escolar ou Associação de Pais, Professores e funcionários (APPF) na Comissão Local de Avaliação.

§ 4º A representatividade dos segmentos de pais, estudantes, professores e agentes operacionais deverão ter titulares e suplentes escolhidos em reunião por segmento.

§ 5º Nas escolas com mais de 500 alunos poderão ser eleitos dois ou mais representantes dos segmentos de professores, estudantes, pais e agentes operacionais.

**Art. 12** Além de realizar a avaliação do profissional dos professores compete à Comissão Local de Avaliação:

I - Debater com o grupo de professores, funcionários e órgãos colegiados (APPF e Conselho Escolar) a finalidade da Avaliação da Prática Profissional;

II - Dar sugestões que possam contribuir para a elaboração dos instrumentos e critérios de avaliação;

III - Divulgar amplamente aos profissionais da instituição as finalidades, os critérios e os procedimentos utilizados no processo de avaliação;

IV - Garantir que o processo de avaliação seja permeado pelos princípios de universalidade, objetividade, participação democrática e transparência;

V - Elaborar calendário e cronograma de atividades referentes ao período da sistematização da avaliação no interior da instituição;

VI - Garantir que todos os profissionais que serão avaliados realizem sua auto avaliação;

VII - Avaliar o trabalho realizado pelo professor de acordo com a função por ele exercida;

VIII - Apresentar ao avaliado as razões devidamente motivadas pelas quais concorda ou não com a sua auto avaliação;

IX - Respeitar o direito do avaliado de expor o seu ponto de vista no momento da avaliação, anotando os questionamentos ou discordâncias do servidor com relação a algum aspecto da avaliação no campo de observações do instrumento de avaliação;

X - Acompanhar, orientar e avaliar as ações superadoras propostas para os profissionais que não apresentaram desempenho satisfatório na sua avaliação;

XI - Analisar e tabular os dados provenientes das avaliações realizadas, arquivando uma cópia na instituição escolar e encaminhando a avaliação original para a Comissão Central;

XII - Solicitar a presença e participação de representantes da Comissão Central nas reuniões, sempre que necessário;

XIII - Encaminhar relatórios, que entender necessários, periodicamente à CCA.

**Art. 13** A avaliação especial de desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e deverá observar os seguintes requisitos:

I - assiduidade - frequência diária na instituição, considerando que serão descontados pontos proporcionais ao número de faltas não justificadas;

II - pontualidade - cumprimento de horários de entrada e saída da instituição, ao recolher os alunos, nos Conselhos de Classes, nas reuniões administrativas e pedagógicas e nos momentos de formação continuada, bem como, pontualidade no cumprimento de prazos estipulados para entrega de relatórios da aprendizagem dos alunos, documentos solicitados pela escola e mantenedora, entre outros;

III - responsabilidade - cumprimento dos compromissos inerentes à função, como por exemplo, apresentar plano de trabalho elaborado a partir das necessidades pedagógicas dos alunos, realizar o registro de aprendizagem dos alunos, desenvolver processo de avaliação dos alunos condigno e coerente com o que foi ensinado aos mesmos, utilizar recursos e metodologias diversificadas nas aulas, cuidar e preencher corretamente o livro de chamada, fazer uso dos materiais didático-pedagógicos da instituição com zelo e cuidado, e responsabilidade nas demais atribuições presentes no Regimento Escolar;

IV - comprometimento - com o processo de ensino-aprendizagem, demonstrado pela mediação e interferência nas atividades realizadas pelos alunos, ao por em prática as sugestões ou encaminhamentos deliberados nos Conselhos de Classes e sugeridos pelas coordenadoras pedagógicas, na busca incessante por fazer com que todos os alunos aprendam;

V - ética profissional - configurada na valorização do trabalho e dos demais profissionais, no respeito a todos os membros da comunidade escolar, pautando suas ações no diálogo, na cooperação, na solidariedade, na igualdade de condições e na transparência;

VI - participação efetiva na formação continuada - sendo considerada formação continuada os cursos, oficinas, palestras e simpósios na área da educação ofertados pela SMED ou por outra instituição; orientações com as coordenadoras de área do conhecimento e cursos de formação na área da educação promovidos pelo sindicato Conselho Municipal de Educação e CACS-FDNDEB.

§ 1º Os requisitos de que trata o caput serão avaliados por meio de instrumento específico, o qual será desmembrado em aspectos quantitativo e aspectos qualitativos elaborados a partir das funções e atribuições do professor previstas no Regimento Escolar.

§ 2º A média da avaliação será calculada somando a pontuação obtida nos aspectos quantitativos aos qualitativos e dividindo esse resultado por dois.

**Art. 14** A Avaliação da Prática Profissional compreenderá:

I - Coleta de dados referentes à prática do avaliado pela equipe diretiva durante todo o ano de acordo com as possibilidades e realidade de cada instituição;

II - Análise dos dados coletados;

III - Ações interventoras para superação das dificuldades, elencadas no Pré-conselho, Conselho de Classe e no cotidiano escolar;

IV - Auto avaliação docente;

V - Apreciação e confronto com auto avaliação a partir do preenchimento do instrumento de avaliação pela Comissão Local;

VI - Devolutiva para o profissional avaliado pela Comissão Local, fazendo os devidos apontamentos para a melhoria da sua prática no momento da avaliação;

VII - Ações interventoras para superação das dificuldades quando necessário.

§ 1º Deverão ser utilizados como dados para a avaliação os instrumentos do pré-conselho como auto avaliação docente, avaliação do trabalho do diretor e coordenadora, Conselho Participativo com pais e alunos, atas, apontamentos realizados na análise de materiais realizados pela SMED, cadernos de registros do acompanhamento do trabalho do professor realizados pela coordenadora pedagógica, protocolo de entrega de materiais, livro ponto e Livro de Registro de Classe.

§ 2º Os critérios e instrumentos de avaliações dos professores poderão ser alterados sempre que necessário pela Comissão Central de Avaliação.

§ 3º O preenchimento do instrumento de avaliação deverá ser realizado na presença do avaliado.

§ 4º Ao preencher o instrumento de avaliação, todos os membros da Comissão Local deverão apontar os pontos positivos e negativos da prática do profissional.

§ 5º Os instrumentos de avaliação deverão ser assinados e datados por todos os membros da comissão local que participaram da avaliação e pelo professor avaliado.

§ 6º Verificando-se a recusa do profissional avaliado em tomar ciência do resultado ou a não concordância do resultado da avaliação, a mesma deverá ser assinada pelos membros da comissão local, com a anotação no campo de observações no instrumento de avaliação.

§ 7º Todos os atos do procedimento de avaliação devem ser realizados simultaneamente.

**Art. 15** O profissional que obtiver pontuação inferior a 70 na sua avaliação, terá seu desempenho considerado como insatisfatório.

#### DA AUTO AVALIAÇÃO

**Art. 16** A auto avaliação prevista no inciso IV do artigo 14 deste anexo, é obrigatória e tem por objetivo desenvolver a reflexão por parte do profissional sobre sua ação, considerando alterações em sua prática.

**Art. 17** A ficha de auto avaliação será entregue aos avaliados, impreterivelmente, quarenta e oito (48) horas antes do processo de avaliação.

**Art. 18** A auto avaliação deverá ser considerada no debate e discussão realizada pela comissão local, no entanto, a pontuação final é de responsabilidade da comissão local, tendo como pressuposto a análise dos dados coletados.

**Art. 19** As servidoras gestantes poderão ser avaliadas antes do início do período de licença

maternidade ou logo após o retomo da mesma.

## DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

**Art. 20** A elevação de subclasse (Progressão Horizontal) do Profissional do Magistério estável prevista no inciso I, Artigo 18 do corpo desta Lei, acontecerá no mês de maio do ano subsequente à Avaliação da Prática Profissional.

**Art. 21** Para que a elevação de subclasse aconteça o profissional deverá atingir um resultado igual ou superior a 70 pontos na sua última avaliação.

**Art. 22** As profissionais gestantes poderão passar pelo processo de avaliação antes de sair para o período de licença maternidade, mas só terão a elevação de subclasse no mês de maio, junto com os demais professores efetivos da rede.

**Art. 23** Nos casos de licença maternidade os efeitos pecuniários da promoção deverão ser retroativos ao primeiro dia do mês de maio do ano subsequente à avaliação.

**Art. 24** Cabe a Secretaria Municipal de Educação divulgar no Diário Oficial do Município no mês de maio de cada ano a relação dos professores que terão elevação de subclasse mediante Avaliação da Prática Profissional.

**Art. 25** Não poderá ser elevado de subclasse os profissionais do magistério pelos seguintes motivos:

I - Desempenho insatisfatório na avaliação da prática profissional;

II - Em licença para tratar de assuntos particulares;

III - Afastamento para servir a outro órgão ou entidade

IV - Que não tenha trabalhado efetivamente pelo período mínimo de 6 (seis) meses no decorrer do ano letivo.

§ 1º - Excepcionalmente nos casos de licença maternidade será considerado o período mínimo de 4 (quatro) meses de efetivo trabalho no ano para que a elevação de subclasse aconteça.

§ 2º - Excepcionalmente quando não for possível realizar a avaliação dos profissionais do magistério no período estipulado pela Comissão Central por motivo de licença maternidade ou licença médica, tal avaliação deverá ser realizada quando acontecer o retomo deste ao seu cargo.

§ 3º - Quando a avaliação acontecer após o mês de maio os efeitos pecuniários da elevação de subclasse deverão ser retroativos a este mês, desde que o professor tenha trabalhado efetivamente por no mínimo seis meses no ano anterior e quando em licença maternidade por no mínimo quatro meses.

## DOS RECURSOS

**Art. 26** O profissional que discordar do resultado de sua avaliação deverá recorrer junto a Comissão Central, solicitando a revisão do resultado com a devida justificativa, no prazo de dois dias úteis a contar do conhecimento do resultado.

**Art. 27** O pedido de revisão deverá ser por escrito e conter de forma detalhada todos os motivos da discordância.

## DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 28** Quando ocorrer a disponibilidade ou remoção do profissional, obrigatoriamente, deverá acontecer sua avaliação parcial.

Parágrafo único - Entende-se por avaliação parcial a avaliação correspondente ao tempo trabalhado na instituição.

**Art. 29** O profissional deverá levar cópia da avaliação parcial para a instituição a qual foi transferido.

**Art. 30** Os professores com dois padrões na rede deverão ter sua prática avaliada em cada um dos padrões.

## ANEXO VI

### NORMAS PARA DISTRIBUIÇÃO E EFETIVAÇÃO DO REGIME SUPLEMENTAR

**Art. 1º** Entende-se por Regime Suplementar a ampliação de carga horária dos professores que tem apenas um padrão concursado na Rede Municipal de Ensino de Piraquara.

**Art. 2º** Para concessão de Regime Suplementar na Rede Municipal de Ensino de Piraquara deverá ser considerado:

I - O dever constitucional do Estado de ofertar escolaridade básica à população;

II - A necessidade de suprir o quadro de professores dos estabelecimentos de ensino da rede municipal com professores regentes, em caráter excepcional e temporário, na forma do artigo 37, inciso IX da Constituição Federal;

III - A urgência e necessidade de implantar o Regime Suplementar para professores 20 horas (um padrão concursado) em substituição temporária para atuação nos anos iniciais do Ensino Fundamental, Educação Infantil, EJA, Educação Especial e demais funções de Magistério conforme prevê esta Lei;

IV - Que a urgência se justifica pela necessidade de manter a regularidade na oferta da Educação Básica;

V - Que por se tratar de serviço público essencial, o Município não pode deixar de cumprir seus compromissos com a comunidade piraquarense;

**Art. 3º** O 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, nem sobre ele incidirá qualquer vantagem acessória, tendo em vista sua natureza excepcional.

**Art. 4º** Cessados os motivos que determinam à atribuição do Regime Suplementar de trabalho, o professor retoma, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

**Art. 5º** A concessão de Regime Suplementar aos professores titulares do cargo de Professor da Rede Municipal de Ensino de Piraquara, que não estejam em acúmulo de cargo ou função pública, se dará de acordo com as necessidades da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 6º** A contraprestação do professor que prestar serviços temporários ao Município de Piraquara por meio de Regime Suplementar será igual a prevista nesta Lei, tabela de vencimentos, nível 1 e Classe A.

**Art. 7º** Não poderá assumir em Regime Suplementar os profissionais que:

I - Em anos anteriores tenham trabalhado nesse regime e não tenham apresentado desempenho

satisfatório;

II - Não forem assíduos e/ou pontuais;

III - Apresentarem licença médica;

IV - Apresentarem laudo médico os impossibilitando de atuar na função para a qual estão sendo oferecidas as vagas;

V - Forem julgados culpados em processo de sindicância ou em processo administrativo disciplinar;

§ 1º Entende-se por desempenho insatisfatório o não domínio de planejamento, o não domínio de turma, o mau relacionamento interpessoal com os alunos e com os demais profissionais da instituição, o não comprometimento com o processo de ensino e aprendizagem dos alunos e o não comprometimento com o trabalho escolar.

§ 2º A equipe diretiva deverá comprovar o desempenho insatisfatório do professor através dos seguintes documentos: registro em atas, registro em relatório de acompanhamento da prática do profissional, livro ponto, encaminhamentos apresentados no pré-conselho, etc.

**Art. 8º** O processo de distribuição de vagas de Regime Suplementar ocorrerá em duas etapas:

I - Na primeira etapa serão priorizados os profissionais da própria instituição de ensino.

II - A segunda etapa consistirá na distribuição das vagas remanescentes a todos os profissionais da rede que tenham interesse e se enquadrem nos critérios necessários para assumir nesse regime.

**Art. 9º** Compete ao candidato:

I - Preencher a ficha de inscrição com dados fidedignos, com legibilidade e sem rasuras;

II - Providenciar fotocópia da carteira de trabalho com a data de ingresso na rede;

III - Providenciar a fotocópia do diploma ou histórico e certidão de conclusão da formação.

IV - Entregar a ficha preenchida dentro do prazo estabelecido pela Escola/CMEI.

Parágrafo único. Os professores novos que não têm a data de ingresso na rede anotada na carteira de trabalho deverão solicitar a declaração de tempo de rede junto ao setor de Recursos Humanos da SMED.

**Art. 10** Compete a instituição de ensino:

I - Emitir o documento comprobatório da pontualidade, assiduidade, tempo de trabalho na escola/CMEI e fotocópia da avaliação da prática profissional;

II - Emitir a ficha de inscrição previamente preenchida pelo profissional, para a SMED, no prazo previamente determinado por esta secretaria.

**Art. 11** Compete a Secretaria Municipal de Educação:

I - Receber as fichas de inscrição dos candidatos com seus devidos anexos;

II - Fazer a verificação e conferência dos documentos comprobatórios;

III - Proceder a classificação para a primeira e segunda etapa do processo de escolha do Regime

Suplementar;

IV - Divulgar o número de vagas remanescentes para a primeira e segunda etapa.

V - Publicar a relação de professores que tiveram a concessão do Regime Suplementar;

VI - Publicar o termo de cancelamento do Regime Suplementar.

**Art. 12** Na distribuição de Regime Suplementar serão considerados os seguintes critérios e pontuações:

I - Formação: máximo de 3.5 pontos;

- a) Doutorado ou mestrado: 3.5 pontos;
- b) Especialização: 3.0 pontos;
- c) Graduação: 2.5 pontos;
- d) Magistério: 1.5 pontos;

II - Assiduidade: máximo de 2.0 pontos;

- a) Nenhuma falta: 2.0 pontos;
- b) 1 falta: 1.0 pontos;
- c) 2 faltas: 0.5 pontos;
- d) Acima de 03 faltas: 0,0 pontos.

III - Pontualidade: máximo de 2.0 pontos;

- a) nenhum atraso ou saída antecipada: 2.0 pontos;
- b) 1 atraso ou saída antecipada: 1.0 pontos;
- c) 2 atrasos ou saídas antecipadas: 0.5 pontos.

IV - Tempo de Rede: máximo de 1.5 pontos;

- a) Mais de 20 anos e um dia: 1.5 pontos;
- b) 18 anos e 01 dia a 20 anos: 1.4 pontos;
- e) 16 anos e 01 dia a 18 anos: 1.3 pontos;
- d) 14 anos e 01 dia a 16 anos: 1.2 pontos;
- e) 12 anos e 01 dia a 14 anos: 1.1 pontos;
- f) 10 anos e 01 dia a 12 anos: 1.0 ponto;
- g) 08 anos e 01 dia a 10 anos: 0.9 pontos;
- h) 06 anos e 01 dia a 08 anos: 0.8 pontos;
- i) 04 anos e 01 dia a 06 anos: 0.7 pontos;
- j) 02 anos e 01 dia a 04 anos: 0.6 pontos;
- k) 01 ano a 02 anos: 0.5 pontos.

V - Tempo de Escola: máximo de 1.0 ponto (critério válido apenas na primeira etapa);

- a) Mais de 18 anos: 1.0 ponto;
- b) 16 anos e 01 dia a 18 anos: 0.9 pontos;
- c) 14 anos e 01 dia a 16 anos: 0,8 pontos;
- d) 12 anos e 01 dia a 14 anos: 0,7 pontos;
- e) 10 anos e 01 dia a 12 anos: 0,6 pontos;
- f) 08 anos e 01 dia a 10 anos: 0,5 pontos;
- g) 06 anos e 01 dia a 8 anos: 0,4 pontos;
- h) 04 anos e 01 dia a 6 anos: 0,3 pontos;
- i) 02 anos e 01 dia a 04 anos: 0,2 pontos;

j) 01 ano e 01 dia a 02 anos: 0,1 pontos;

VI - Avaliação da prática profissional.

§ 1º Deverá ser considerado apenas a pontuação máxima obtida pelo professor em cada um dos critérios elencados nos incisos I, II, III, IV e V, deste Artigo.

§ 2º A primeira etapa de distribuição de vagas será feita na própria instituição aos professores que nela já atuam.

§ 3º Na impossibilidade de fechamento das vagas ofertadas na primeira etapa, as vagas remanescentes serão ofertadas aos professores que não conseguiram Regime Suplementar na instituição em que atuam, seguindo a ordem dos critérios explicitados no presente Artigo.

**Art. 13** A pontuação dos profissionais que tem interesse em assumir em caráter de Regime Suplementar será obtida com a soma da pontuação obtida nos critérios elencados no Artigo 12 deste anexo, acrescida da pontuação obtida na última avaliação da prática profissional, dividido por dois.

Parágrafo único. Será considerado como critério de desempate:

I - Idade;

II - Número de filhos.

**Art. 14** No início do ano letivo a SMED apresentará aos profissionais que tem interesse de assumir em Regime Suplementar a relação de vagas ofertada em cada instituição de ensino.

**Art. 15** As vagas serão preenchidas por ordem de classificação.

**Art. 16** Será afastado do cargo de professor com Regime Suplementar o profissional que:

I - Demonstrar desempenho insatisfatório no decorrer do ano letivo;

II - Apresentar inassiduidade;

III - Não for pontual;

IV - For julgado culpado em processo de sindicância ou em processo administrativo disciplinar;

V - Ficar afastado por mais de 15 dias com atestado médico;

VI - Solicitar licença médica no decorrer do ano letivo.

§ 1º - Entende-se por desempenho insatisfatório o não domínio de planejamento, o não domínio de turma, o mau relacionamento interpessoal com os alunos e com os demais profissionais da instituição, o não comprometimento com o processo de ensino e aprendizagem dos alunos e o não comprometimento com o trabalho escolar.

§ 2º - A equipe diretiva deverá comprovar o desempenho insatisfatório do professor através dos seguintes documentos: registro em atas, registro em relatório de acompanhamento da prática do profissional, livro ponto, encaminhamentos apresentados no pré-conselho, etc.

§ 3º - A interrupção do Regime Suplementar também poderá ocorrer a pedido do interessado.

**Art. 17** Após o professor assumir a vaga em Regime Suplementar não será possível realizar permuta de escola, mesmo que abra vaga na instituição a qual o professor demonstrou interesse anteriormente.

**Art. 18** O professor que optar por não assumir a vaga disponibilizada poderá solicitar final de lista.

## ANEXO VII

### NORMAS PARA A ALTERAÇÃO DA ATIVIDADE LABORATIVA

**Art. 1º** O integrante do quadro do magistério poderá ter suas atividades laborativas alteradas desde que ocorra modificação no seu estado físico e/ou mental, comprovada através de inspeção médica, que venha a alterar sua capacidade para o trabalho, em relação a algumas tarefas específicas de suas funções.

**Art. 2º** Se na verificação do exame médico-pericial o servidor com limitação de sua capacidade física e mental, for considerado temporariamente inapto para o trabalho, por mais de 15 dias consecutivos, será devido auxílio-doença, nos termos do art. 15, da Lei Municipal nº 862/06.

**Art. 3º** O professor que tiver suas atividades laborativas alteradas deverá apresentar laudo médico atualizado, semestralmente ao médico perito ou junta médica do município.

**Art. 4º** O professor que tiver suas atividades laborativas alteradas poderá ser convocado, sempre que necessário, para avaliação pelo médico perito ou junta médica do município.

**Art. 5º** O professor que tiver suas atividades laborativas alteradas assinará ponto, será avaliado pela comissão local de avaliação da prática profissional de acordo com o que estabelece o anexo V dessa lei, usufruirá férias regulamentares e fará jus aos períodos de recesso, em conformidade com seus pares.

**Art. 6º** Somente poderão ser atribuídas ao docente com laudo médico, atribuições que estejam diretamente relacionadas com a atividade de magistério, sendo vedada a atribuição de quaisquer atividades administrativas.

Parágrafo único. O descumprimento do disposto no "caput" deste artigo implicará em apuração de responsabilidade funcional da chefia do professor.

**Art. 7º** O professor com laudo médico que o impossibilite de ser regente de turma poderá desempenhar as atividades abaixo descritas e outras afins a de docência:

I - Professor corregente em escola ou CMEI;

II - Professor no laboratório de informática (mediante formação específica ofertada pela SMED);

III - Professor bibliotecário que desenvolva projetos de leitura literária junto aos alunos;

IV - Professor no Projeto de Alfabetização;

V - Professor de Sala de Recursos (desde que com a formação necessária);

VI - Regência em instituições que tenham turmas com número reduzido de alunos;

VII - Direção ou vice direção condicionado a eleição nos termos do artigo 9º da Lei Municipal Nº 1030/2009;

VIII - Coordenação pedagógica condicionada ao processo de escolha nos termos do artigo 9º do anexo IV desta Lei.

Parágrafo único. Cabe a Secretaria Municipal de Educação determinar ao profissional com laudo médico a atividade que o mesmo deverá desempenhar, respeitando as suas restrições de saúde

apontadas pelo médico perito ou junta médica e a necessidade da instituição.

**Art. 8º** Os docentes que comprovarem por laudo médico oficial a impossibilidade de exercer atividades com alunos/crianças não poderão desenvolver nenhuma das atividades de docência elencadas no art. 7 deste anexo, devendo o perito ou semelhante solicitar afastamento do professor para tratamento de saúde.

**Art. 9º** O docente com laudo médico, desde que devidamente habilitado e respeitando o que estabelece a Lei Municipal Nº 1030/2009 e no regulamento que estabelece os procedimentos para escolha do coordenador pedagógico das instituições de ensino, poderá concorrer e se eleito ser nomeado ou designado para exercer as funções de Diretor, Vice- Diretor ou coordenador pedagógico de Escola ou CMEI Municipal.

Parágrafo único. A nomeação ou designação de que trata o "caput" deste artigo condiciona-se a parecer prévio do médico perito quanto à compatibilidade entre as novas atribuições e sua capacidade de trabalho.

**Art. 10** O período em que o docente permanecer impossibilitado de atuar como regente de turma será considerado de afastamento para fins de substituição.

**Art. 11** Cada instituição terá um número de professor com laudo médico de acordo com o porte e a necessidade da instituição.

**Art. 12** Na possibilidade de um número maior de professor com necessidade de alteração nas suas atividades laborativas, do que a necessidade e o porte da instituição, deverão ser utilizados os critérios abaixo para a definição de quem ficará na escola/CMEI e quem deverá ser remanejado.

I - Tempo de instituição;

II - tempo de rede;

III - formação;

IV - Critérios para desempate:

a) Idade;

b) Número de filhos,

c) Proximidade da instituição.

Parágrafo único. Os critérios especificados nesse artigo deverão ser considerados como eliminatórios e nesta ordem.

**Art. 13** O professor que exceder, conforme os critérios especificados no art. 12 deste Anexo, deverá ser remanejado para a escola/CMEI em que houver vaga.

**Art. 14** Quando cessado o motivo da alteração das suas atividades laborativas o professor deverá retomar a regência de turma na instituição de sua lotação original.

**Art. 15** O integrante do Quadro do Magistério, com laudo médico, poderá optar, anualmente, por mudança de sede de exercício, respeitado o limite definido de acordo com o porte da instituição ou a necessidade do estabelecimento de ensino, no período de remoção.

**Art. 16** Em caso de apuração de fraude pelo servidor de seu laudo médico ou de quem tenha participado ou lhe dado causa ou ainda, não o tenha denunciado, quando dela, comprovadamente, tenha conhecimento, estará sujeito a abertura de sindicância e processo administrativo disciplinar e às sanções prevista no art. 143, incisos III, IV e V do Estatuto do Servidor Lei Nº 863/2006.

Parágrafo único. Tratando-se de médico, além das sanções administrativas cabíveis, a irregularidade será levada ao conhecimento do Conselho Regional de Medicina do Paraná.

## ANEXO VIII

### REGULAMENTO PARA A LOTAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO

REGULAMENTO PARA A LOTAÇÃO DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO EM CONFORMIDADE COM LEI MUNICIPAL Nº 863/06 - ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DO MUNICÍPIO DE PIRAQUARA - E NOS Art. 4º, INCISO XI, E Art. 14, INCISO II, DESTA LEI.

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Entende-se por lotação a fixação do(s) padrão(s) dos profissionais do magistério nas unidades da Rede Municipal de Ensino de Piraquara e no quadro próprio da Educação Especial.

§ 1º Compete ao Secretário de Educação, por meio de ato fundamentado nesta Lei lotar o profissional do magistério nas unidades de ensino e no quadro próprio da Educação Especial.

§ 2º Para lotação na Educação Especial o professor obrigatoriamente deverá ter a formação específica, conforme quadro constante nesse anexo.

**Art. 2º** Entende-se por vaga para lotação a vaga permanente nas instituições de ensino e no quadro próprio da Educação Especial de acordo com os dados constantes nos Quadros de Lotação I e II.

**Art. 3º** Os profissionais que não forem contemplados no processo de lotação poderão requerer vaga provisória na instituição de ensino de seu interesse, desde que haja essa vaga.

§ 1º Entende-se por vaga provisória aquela em instituições de ensino que possuem professores lotados, mas que se encontra em alguma situação mencionada no Artigo 4º deste Anexo.

§ 2º Quando o professor detentor da vaga permanente retomar ao seu cargo na instituição a qual está lotado, o profissional que estiver substituindo-o com vaga provisória deverá retomar imediatamente a instituição de ensino na qual está lotado, ou ser remanejado para outra vaga que esteja em aberto.

**Art. 4º** O profissional do magistério não perde sua lotação nos seguintes casos:

I - Licença para tratamento de saúde (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006);

II - Licença a gestante (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006);

III - Licença a adotante (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006);

IV - Licença paternidade (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006);

V - Licença para o serviço militar (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006);

VI - Licença para atividade política (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006);

VII - Licença para capacitação (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006);

VIII - Licença por motivo de doença em pessoa da família (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006);

IX - Afastamento para servir a outro órgão ou entidade (Arts. 96 e 97, inciso I, da Lei Municipal nº 364/2006);

X - Afastamento para exercício de Mandato Eletivo (Art. 96 da Lei Municipal nº 364/2006);

XI - Afastamento para desempenho de Mandato Classista (Art. 96 da Lei Municipal nº 364/2006);

XII - Para exercer função gratificada na Rede Municipal de Ensino de Piraquara;

XIII - Para atuar como professor no laboratório de informática;

XIV - Alteração de atividade laborativa, prevista no Anexo VII desta Lei, sendo que:

a) existindo um número maior de professor do que o permitido pelo porte e pela necessidade da instituição, com alteração de atividade laborativa, que o impossibilite de atuar como regente de turma acontecerá o remanejamento do número excedente, de acordo com o que estabelece regulamentação própria.

b) cessada a necessidade de alteração nas atividades laborativas do professor haverá o retomo do mesmo a sua lotação de origem.

Parágrafo único. O professor perde sua lotação nos casos de licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006), Licença para tratar de interesses particulares (Art. 74 da Lei Municipal nº 364/2006) e no afastamento para estudo ou Missão no Exterior (Art. 96 da Lei Municipal nº 364/2006).

**Art. 5º** Independentemente da fixação prévia de vagas, a lotação nominal do Profissional do Magistério será alterada nos seguintes casos:

I - Redução do número de alunos matriculados na(s) unidade(s) de ensino.

II - Alterações estruturais ou funcionais nas instituições de ensino (porte de instituição);

III - Remoção a pedido do servidor, mediante abertura de processo de remoção prevista em edital próprio no final do ano letivo;

IV - Quando não houver professores da instituição que tenham sido eleitos e/ou aprovados às funções de direção e coordenação pedagógica.

§ 1º Na hipótese deste artigo, serão deslocados os excedentes, assim considerados os que obtiverem a menor pontuação na classificação por instituição.

§ 2º O professor excedente deverá solicitar lotação ou vaga provisória na instituição de ensino em que houver vaga.

§ 3º Na possibilidade de abertura de novas vagas na instituição de ensino, o professor, que teve sua lotação alterada, de acordo com os incisos I, II e IV deste artigo, terá preferência na sua lotação de origem.

**Art. 6º** Para primeira lotação dos profissionais do magistério serão utilizadas duas classificações:

I - Classificação geral;

II - Classificação por instituição ou quadro próprio da Educação Especial.

**Art. 7º** Como critérios e pontuação na classificação geral serão utilizados:

I - Tempo de rede, considerando as datas de admissão ininterruptas como professor, informadas pela folha de pagamento:

a) Ano de efetivo trabalho na rede Municipal de Ensino de Piraquara, sem limite máximo de pontuação: 01 (um) ponto para cada ano;

II - formação, considerando apenas a maior titulação, não sendo, portanto, cumulativa e desde que as formações anteriores sejam na área da educação:

- a) Mestrado/doutorado: 30 (trinta) pontos;
- b) Especialização: 20 (vinte) pontos;
- c) Graduação: 10 (dez) pontos;
- d) Magistério: 05 (cinco) pontos.

III - Critérios para desempate, nesta ordem:

- a) Idade;
- b) N° de filhos;
- c) Proximidade da instituição.

**Art. 8º** São critérios, e respectivas pontuações, na classificação por instituição:

I - Tempo de instituição ou efetivo tempo de trabalho na Educação Especial, considerando o tempo não consecutivo:

a) Ano de efetivo trabalho na instituição ou na Educação Especial sem limite máximo de pontuação: 01 (um) ponto para cada ano;

II - tempo de rede, considerando as datas de admissão ininterruptas como professor, informadas pela folha de pagamento:

a) Ano de efetivo trabalho na rede Municipal de Ensino de Piraquara ou na Educação Especial sem limite máximo de pontuação: 01 (um) ponto para cada ano;

III - formação, considerando apenas a maior titulação, não sendo, portanto, cumulativa e desde que as formações anteriores sejam na área da educação:

- a) Mestrado/doutorado: 30 (trinta) pontos;
- b) Especialização: 20 (vinte) pontos;
- c) Graduação: 10 (dez) pontos;
- d) Magistério: 05 (cinco) pontos.

IV - Critérios para desempate, nesta ordem:

- a) Idade;
- b) N° de filhos;
- c) Proximidade da instituição;

**Art. 9º** O professor que não tiver lotação em instituição de ensino de sua escolha, ou no quadro da Educação Especial, retomar a lista de classificação geral e deverá optar por ficar lotado em outra instituição de ensino.

**Art. 10** O professor que não se apresentar para esse primeiro processo de lotação da rede municipal de ensino de Piraquara, quando retomar ao exercício, será lotado em estabelecimento de ensino em que haja vaga no período de remoção.

**Art. 11** Quando não existir vaga permanente, o professor poderá requerer ou ser designado para uma vaga provisória, em uma das instituições de ensino em que haja vaga.

QUADRO DE LOTAÇÃO I

QUADRO DE VAGAS PARA LOTAÇÃO NA EDUCAÇÃO ESPECIAL

ESCOLA BERNHARD JULG	SALA DE RECURSOS	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA GUILHERME RIBEIRO	SALA DE RECURSOS	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA HEINRICH DE SOUZA	SALA DE RECURSOS	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA MARILDA C. SALGUEIRO	SALA DE RECURSOS	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA JOMAR TESSEROLI	SALA DE RECURSOS	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA IZAAK VITOR	SALA DE RECURSOS	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA JOÃO MARTINS	SALA DE RECURSOS	01		01	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA JOÃO MARTINS	EJA- ESPECIAL		01	01	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA HERMÍNIO DE AZEVEDO	SALA DE RECURSOS	01		01	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA HERMÍNIO DE AZEVEDO	CLASSE ESPECIAL		01	01	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA JOÃO B. SALGUEIRO	SALA DE RECURSOS	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA MANOEL EUFRÁSIO	SALA DE RECURSOS	01		01	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
ESCOLA IDÍLIA ALVES DE FARIAS	SALA DE RECURSOS	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
CMATE	CAES	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA E CURSO ATUALIZADO EM LIBRAS (2008, 2009, 2010) 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL E CURSO ATUALIZADO EM LIBRAS (2008, 2009, 2010) 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA AUDITIVA E CURSO ATUALIZADO EM LIBRAS (2008, 2009, 2010)
CMATE	CAEDV	01	02	03	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA E CURSO ATUALIZADO EM REEDUCAÇÃO VISUAL (2008, 2009, 2010)

					2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL E CURSO ATUALIZADO EM REEDUCAÇÃO VISUAL (2008, 2009, 2010) 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA VISUAL E CURSO ATUALIZADO EM REEDUCAÇÃO VISUAL (2008, 2009, 2010)
CMAIE	BRINQUEDOTECA	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM EDUCAÇÃO ESPECIAL (DM, DV, DA)
ESCOLA GERALDO CASAGRANDE	SALA DE RECURSOS	01	01	02	1º - ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL OU PSICOPEDAGOGIA 2º - GRADUAÇÃO COM HABILITAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL 3º - ADICIONAL EM DEFICIÊNCIA MENTAL
TOTAL GERAL		15	15	30	

QUADRO DE LOTAÇÃO II  
ENSINO FUNDAMENTAL

Escola	Vagas/manhã			Vagas/tarde			EJA	Total
	Professor Turma área	Direção e Coord.	Total	Professor	Direção Coord.	Total		
								Total Gera (M,T e N)
ANTONIO SCARANTE	05 + 02 = 7	02	09	05 + 2 = 7	02	09		18
BERNHARD JULG	12 + 03 = 15	03	18	12 + 3 = 15	03	18		36
CAPOEIRA DOS DINOS	03 + 01 = 4	02	06	02 + 1 = 3	02	05		11
CARNELA DUTRA	02 + 01 = 03	01	04	03 + 01 = 4	02	06		10
DONA JULIA WANDERLEY	03 + 01 = 4	02	06	02 + 01 = 3	01	04		10
EMILIA CAPELINI	10 + 03 = 13	02	15	10 + 3 = 13	02	15	4 + 1 = 5	35
GERALDO CASAGRANDE	06 + 02 = 08	02	10	08 + 02 = 10	02	12		22
GUILHERME RIBEIRO	05 + 02 = 07	02	09	05 + 2 = 6	02	09		18
HEINRICH DE SOUZA	15 + 4 = 19	04	23	14 + 4 = 18	04	22		45
HERMÍNIO DE AZEVEDO	11 + 3 = 14	02	16	11 + 3 = 14	02	16		32
IDÍLIA ALVES DE FARIAS	10 + 3 = 13	03	16	11 + 3 = 14	03	17		33
IZAAK VITOR	08 + 2 = 10	03	13	09 + 3 = 12	03	15		28
JOÃO B. SALGUEIRO	09 + 3 = 15 03 - Ed. Inf	03	13	09 + 3 = 14 02 - Ed. Inf	03	17		35
JOÃO MARTINS	07 + 2 = 09	02	11	07 + 2 = 09	02	11		22
JOMAR TESSEROLI	9 + 3 = 12	02	14	08 + 2 = 10	02	12		26
MANOEL EUFRÁSIO	10 + 3 = 13	03	16	10 + 3 = 13	03	16		32
MARILDA C. SALGUEIRO	15 + 4 = 19	05	24	15 + 4 = 19	05	24	3 + 1 + 1	53
MARLENE LICHESKI	05 + 02 = 07	02	09	05 + 2 = 07	02	09		18
OLGA RIBAS MARTINS	05 + 2 = 07	02	09	05 + 2 = 07	02	09		18
RUDI HEINRICHS	08 + 2 = 10	02	12	08 + 2 = 10	02	12		24
EXTENSÃO CENTRO	02 + 1 = 05 02 EJA	02	07	03 + 1 = 04	02	06		13
EXTENSÃO GUARITUBA I	05 + 6 = 07	02	09	05 + 2 = 07	02	09		18
TOTAL DE VAGAS GERAL	Sem considerar as vagas referentes ao projeto de alfabetização.	279	Manhã	270	Tarde	09		558

QUADRO DE LOTAÇÃO II  
EDUCAÇÃO INFANTIL

CMEI	Vagas/manhã			Vagas/tarde			Total Geral (M e T)
	Professor	Direção Coord.	Total	Professor	Direção Coord.	Total	
ANA MARIA	5	2	7	6	2	8	15
ANJO DA GUARDA	6	2	8	6	2	8	16
ARI BERALDIN	4	2	6	4	2	6	12
CANTINHO FELIZ	5	2	7	5	2	7	14
CELY DE LARA	6	2	8	7	2	9	17
CLODOMIRA	5	2	7	6	2	8	15
FELIPE ZELLNER	3	1	4	3	1	4	08
IVONE MARTHA	7	2	9	7	2	9	18
MARGARIDA ZENI	5	2	7	5	2	7	14
MARTIN TESSEROLI	6	2	8	6	2	8	16
NOSSA S <sup>a</sup> AP <sup>a</sup>	6	2	8	7	2	9	17
PINGO DE GENTE	6	2	8	6	2	8	16
TIA ANGELA	3	2	5	4	2	6	11
TIA TOTO	5	2	7	5	2	7	14
TOTAL DE VAGAS GERAL	72	27	99	77	27	104	203

Download do documento

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 01/09/2016

Nota: Este texto disponibilizado não substitui o original publicado em Diário Oficial.