



MUNICIPIO DE GUARATUBA – PARANÁ

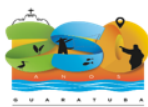
ATOS DO PODER EXECUTIVO

Diário Oficial em conformidade com a Lei 1.722 de 5 de dezembro de 2.017

Edição Digital nº 854 II Páginas 51

Guaratuba, 20 de abril de 2.022





LEIS MUNICIPAIS

LEI Nº 1.931

Data: 20 de abril de 2.022

Súmula: “Disciplina o Plano de Carreira do Magistério Público do Município”.

A Câmara Municipal de Guaratuba aprovou e eu, Prefeito do Município de Guaratuba, Estado do Paraná, sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º. Esta lei disciplina o Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Guaratuba.

Art. 2º. Os integrantes do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Magistério Público do Município de Guaratuba estão sujeitos ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Guaratuba, naquilo que esta lei não o contrariar.

CAPÍTULO II

Dos Princípios e Garantias

Art. 3º. O Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Guaratuba objetiva o contínuo aperfeiçoamento profissional e a valorização do servidor do Quadro Próprio do Magistério, concedendo-lhe remuneração digna e, por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseando-se nos seguintes princípios e garantias:

I - reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;

II - profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;

III - formação continuada dos professores;

IV - promoção da educação visando ao pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

V - liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais da democracia;

VI - gestão democrática do Ensino Público Municipal;

VII - valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

VIII - avanço na carreira, por promoção e progressão;

IX - período reservado ao Professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho discente.

CAPÍTULO III

Dos Conceitos Fundamentais

Art. 4º. Para efeitos desta lei, considera-se:

I - Quanto ao Sistema:

a. Rede Municipal de Ensino: conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de Educação sob a coordenação da Secretaria Municipal da Educação;

b. Grupo Ocupacional do Magistério: conjunto de profissionais da Educação, titulares do cargo de Professor, em segmentos ocupacionais organizados em conformidade com as atribuições e carga horária, com estrutura e simbologia fixadas nos anexos da presente lei;

c. Integrantes do Quadro Próprio do Magistério: profissionais da Educação titulares do cargo de Professor;

d. Funções de Magistério: funções exercidas por titulares do cargo de Professor, no desempenho de atividades educativas, exercendo atividades de docência ou de suporte pedagógico direto a tais atividades, nas unidades educacionais e nas instituições de educação infantil, na Secretaria Municipal da Educação e nas unidades a ela vinculadas, incluídas as de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa, atuando na Educação Básica, no âmbito do Ensino Público Municipal, assim consideradas, inclusive, para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal;

e. Unidades Educacionais: são os estabelecimentos em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Básica, compreendendo Escolas e Centros de Educação Infantil.

II - Quanto à Carreira do Magistério:

a. Carreira: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do Professor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

b. Cargo Público: é o conjunto indivisível de competência, atribuições e responsabilidades de um profissional da Educação, composto por uma ou mais funções relacionadas ao desempenho de tarefas da área de atuação do Magistério, criado por lei, com denominação própria e quantidade fixada por classes, remunerado pelo erário com provimento mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

c. Professor: servidor público que exerce funções de docência, suporte pedagógico, direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa em Unidades Educacionais, Secretaria Municipal da Educação e unidades a ela vinculadas;

d. Docência: atividade de ensino desenvolvida pelo professor, direcionada ao aprendizado do aluno e consubstanciada na regência de classe;

e. Tabela de Vencimento: Tabela numérica, composta de indicativos de classe (coluna) e referência (linha), conforme o nível de atuação do Professor, cuja interseção reflete o vencimento sobre o qual poderão incidir os cálculos de vantagens adicionais de remuneração.

f. Nível de Atuação: escalonamento hierárquico do titular do cargo de Professor, em razão de sua formação, complexidade de suas atribuições e nível de escolaridade;

g. Classe: divisão de cada Nível de Atuação em unidades de progressão funcional;

h. Referência: divisão numérica de cada classe, que indica o vencimento do titular do cargo de Professor;

i. Função: conjunto de atribuições vinculadas à habilitação correspondente, de caráter específico para o desempenho de tarefas em um cargo de mesmo grau de complexidade e responsabilidade;

j. Provimento: é o ato de designação de uma pessoa para titularizar um cargo público efetivo, atendidos os requisitos para a investidura;

k. Progressão: passagem de uma referência para outra de maior valor, atendidos os requisitos estabelecidos ao titular do cargo de Professor;

l. Promoção: é a passagem de um nível de atuação para outro de maior valor, em classe e referência idênticas às anteriores, mediante a comprovação da habilitação obtida em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação.

m. Movimentação funcional: alteração do local de trabalho do titular do cargo de Professor, por transferência, de uma unidade Educacional para outra, ou da Secretaria Municipal da Educação para outras unidades a ela vinculadas, ou vice-versa, no interesse da Administração Pública, por concurso, por permuta ou ex-ofício;

n. Vencimento: é a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo de Professor, obtida com o enquadramento na Tabela de Vencimento;





o. Remuneração: é a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo de Professor, correspondente ao vencimento mais as vantagens financeiras asseguradas por lei;

p. Padrão : jornada de trabalho do titular do cargo de Professor, equivalente à carga horária semanal específica;

q. Lotação: número de cargos de uma Unidade Educacional, dimensionada periodicamente por disciplina, especialidade, área de estudo, classe ou atividade.

CAPÍTULO IV

Da Carreira

Seção I

Da Estrutura

Art. 5º. O Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Guaratuba é integrado pelo cargo único de provimento efetivo de Professor, fundamentado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do ensino público.

Art. 6º. As carreiras de Professor da Rede Municipal de Ensino serão organizadas da seguinte forma:

I - Professor Docente e Professor Docente de LIBRAS, em 5 (cinco) Níveis de Atuação, na forma do disposto no Anexo V;

II - Professor Docente de Artes, Professor Docente de Educação Física e Professor Docente de Inglês, em 04 (quatro Níveis de Atuação), na forma do disposto no Anexo VI;

III - Professor Suporte Pedagógico, em 4 (quatro) Níveis de Atuação, na forma do disposto no Anexo VII.

§ 1º Nos termos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, em seu art. 62, é admitida, como formação mínima para o exercício do Magistério na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal.

§ 2º O requisito de Escolaridade de cada um dos Níveis de Atuação do cargo de Professor e das funções na carreira é estabelecido na forma do Anexo II desta lei.

§ 3º Para o exercício do cargo de Professor nas atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional é exigida graduação em Pedagogia.

§ 4º A todos os ocupantes do Cargo de Professor, desde que estáveis, é assegurado o direito de exercer as funções de direção e coordenação escolar observados os requisitos específicos estabelecidos na presente lei.

§ 5º Cada um dos Níveis de Atuação do Cargo de Professor é composto por 4 (quatro) Classes designadas pelas letras “A”, “B”, “C” e “D” e por 12 (doze) Referências designadas pelos números de 1 a 12.

§ 6º O valor correspondente ao vencimento inicial da tabela de referência do Nível de Atuação 1 é utilizado como paradigma para se estabelecer o valor correspondente ao vencimento inicial da tabela de referência do Nível de Atuação 2 e assim sucessivamente entre cada um dos níveis imediatamente posteriores.

§ 7º Ao vencimento inicial de cada nível de atuação imediatamente anterior é acrescido percentual específico para se fixar o vencimento inicial do nível subsequente, da seguinte forma:

- a. 10 % (dez por cento) do nível 1 para o nível 2;
- b. 12% (doze por cento) do nível 2 para o nível 3;
- c. 14% (quatorze por cento) do nível 3 para o nível 4;
- d. 16% (dezesseis por cento) do nível 4 para o nível 5.

§ 8º - Dentro das tabelas de vencimento, o acréscimo equivale a 1% (um por cento) de uma Referência para outra na Classe A; 2% (dois por cento) de uma Referência para outra na Classe B; 3% (três por cento) de uma Referência para outra na Classe C; 3,5 % (três e meio por cento) de uma Referência para outra na Classe D.

Seção II

Do Provimento

Art. 7º. O cargo de Professor da Rede Municipal de Ensino, com atribuições estabelecidas no art. 4º, II, c desta lei, é acessível aos brasileiros que preencham os requisitos legais, assim como os estrangeiros na forma da lei.

Art. 8º. O provimento no cargo de Professor dar-se-á no Nível de Atuação I, na Classe A, na Referência 01, atendidos os seguintes requisitos para a investidura:

I - existência de vaga no cargo;

II - aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos;

III - aptidão física e/ou mental comprovada em exame admissional e/ou psicológico admissional;

IV - idade mínima de 18 (dezoito) anos na data do ato de nomeação;

V - gozo dos direitos políticos;

VI - regularidade em relação às obrigações eleitorais e militares;

VII - nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo, conforme estabelecido no Anexo II desta lei;

VIII - idoneidade moral comprovada por meio de Certidões Criminais Negativas;

IX - possuir situação jurídica compatível com a investidura em cargo público municipal, por meio de auto declaração sujeita ao contraditório, demonstrando que:

- a. não sofreu penalidade de demissão ou destituição de cargo público;
- b. não foi demitido por justa causa de emprego público;
- c. não teve rescisão por justa causa de contrato temporário com a Administração Pública.

X - outros requisitos vinculados ao exercício do cargo/função, previstos em legislação e contemplados no edital de regulamentação do concurso público.

§ 1º O edital do concurso público conterá obrigatoriamente as atribuições a serem exercidas no cargo.

§ 2º A comprovação do preenchimento dos requisitos mencionados no edital se dará no momento da convocação, precedendo a nomeação.

§ 3º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos, desde que estabelecidos em lei e/ou previstos no edital do concurso.

Subseção I

Da Reserva de Vagas nos Cargos Públicos a Pessoa com Deficiência

Art. 9º. A deficiência física e a limitação sensorial não constituirão impedimento ao exercício de cargo público, salvo quando consideradas incompatíveis com a natureza das atribuições a serem desempenhadas.



Art. 10. Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público e processos seletivos em igualdade de condições com os demais candidatos a cargo público municipal.

§ 1º O candidato com deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado, no mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o § 1º deste artigo resultar em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, respeitando o percentual máximo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no certame.

§ 3º É assegurada a gratuidade de inscrição em concurso público ao candidato com deficiência comprovadamente carente, desde que apresente comprovante atualizado de inscrição no Cadastro Único - CadÚnico para programas sociais do Governo Federal, nos termos do Decreto Federal nº 6.135, de 26 de junho de 2007, emitido pelo gestor do programa do município onde comprovadamente tem sua residência.

§ 4º A reserva do percentual adotado será distribuída proporcionalmente pelas vagas em disputa.

Art. 11. Não se aplica o disposto no art. 10 desta lei aos casos de provimento de cargo público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato em razão da função a ser desempenhada, auferida em parecer emitido por equipe multiprofissional.

Art. 12. Os editais de concursos públicos e testes seletivos deverão ser disponibilizados em formato acessível às pessoas com deficiência visual nos portais e sítios eletrônicos da administração pública na rede mundial de computadores.

Art. 13. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, a existência de cadastro de reserva quando for o caso, e o total correspondente à reserva destinada à pessoa com deficiência, dentre outras;

II - as atribuições dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato;

IV - previsão do conteúdo das provas para aferir as habilidades do candidato, quando se tratarem de funções que exijam conhecimentos técnicos e comprovação de escolaridade;

V - exigência de apresentação, pelo candidato com deficiência, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou o nível de deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, bem como a provável causa da deficiência, após a realização da prova de conhecimentos, mediante convocação específica para este fim, sendo assegurada a alteração de sua inscrição para as vagas de livre concorrência nos casos em que o laudo médico não se enquadrar nos critérios legais para definição de pessoa com deficiência.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato com deficiência, que necessite de atendimento diferenciado nos dias do concurso, deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato com deficiência que necessitar de tempo adicional para a realização das provas deverá requerê-lo no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 14. A pessoa com deficiência, resguardadas as condições especiais previstas em lei, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e local de aplicação das provas;

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

§ 1º A igualdade de condições a que se refere o caput deste artigo também compreende:

I - adaptação de provas;

II - apoio necessário, previamente solicitado pelo candidato com deficiência;

III - avaliação de provas discursivas ou de redação por uma comissão composta por ao menos um profissional com formação específica na área da deficiência que acarreta especificidades na escrita da língua.

§ 2º Considera-se adaptação de provas todos os meios utilizados para permitir a realização da prova pelo candidato com deficiência, assim compreendendo, entre outros:

I - a disponibilidade da prova em braile e, quando solicitado, o serviço do leitor apto, ou outros meios existentes, nos casos de candidato com deficiência visual;

II - a disponibilidade de intérprete, quando solicitado, nos casos de candidato surdo ou com deficiência auditiva;

III - tempo adicional para a realização das provas, inclusive para preenchimento do cartão-resposta, quando for o caso, e se necessário, conforme as características da deficiência.

Art. 15. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo a primeira a pontuação de todos os candidatos, inclusive daqueles com deficiência, e a segunda somente a pontuação destes últimos, de acordo com a ordem classificatória.

Parágrafo Único. A nomeação dos candidatos com deficiência aprovados far-se-á concomitantemente com os dos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação das listas de que trata o caput deste artigo, convocando-se as pessoas com deficiência para nomeação, atendendo-se ao percentual estabelecido em edital, de modo a entrecruzarem-se as listas.

Art. 16. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta por profissionais capacitados, que poderão buscar apoio de outros profissionais atuantes nas áreas de deficiência em questão.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição, inclusive as constantes do laudo médico;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

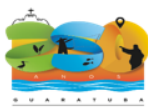
III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou meios que habitualmente utilize;

V - a CIF e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições dos cargos e a deficiência do candidato também durante o estágio probatório.

Art. 17. A avaliação do servidor com deficiência, durante ou após o período de estágio probatório, deverá considerar também as condições oferecidas pelo órgão para o efetivo desempenho de suas atribuições.



Subseção II

Da Reserva de Vagas nos Cargos Públicos a Candidatos Negros

Art. 18. Ficam reservados a candidatos negros, 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos efetuados para provimento de cargos efetivos.

§ 1º A fixação do número de vagas reservadas a candidatos negros e respectivo percentual, far-se-á pelo total de vagas no edital de abertura do concurso público e se efetivará no processo de nomeação.

§ 2º Preenchido o percentual estabelecido no edital de abertura, a Administração fica desobrigada a abrir nova reserva de vagas durante a vigência do concurso em questão.

§ 3º Quando o número de vagas reservadas a candidatos negros resultar em fração, arredondar-se-á para o número inteiro imediatamente superior, em caso de fração igual ou maior a 0,5 (zero vírgula cinco), ou para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (zero vírgula cinco).

§ 4º A observância do percentual de vagas reservadas a candidatos negros dar-se-á durante todo o período de validade do concurso e aplicar-se-á a todos os cargos oferecidos.

Art. 19. Na hipótese de não preenchimento da quota prevista no artigo anterior, as vagas remanescentes serão revertidas para os demais candidatos qualificados no certame, observada a respectiva ordem de classificação.

Art. 20. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Parágrafo Único. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se tiver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 21. A verificação da veracidade da auto declaração será feita por comissão composta por três servidores municipais estáveis, sem qualquer vínculo de parentesco com os candidatos ao concurso que os torne impedidos, preferencialmente negras e participantes de movimentos negros, podendo contar com apoio de mais uma ou duas pessoas externas, mediante processo de chamamento prévio para cadastramento de pessoas/entidades de representação.

Art. 22. A Comissão referida no artigo anterior será designada para tal fim, com competência deliberativa a qual irá considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos dos candidatos, sendo que esta verificação deverá ser realizada obrigatoriamente na presença do candidato, a quem caberá recurso quanto ao resultado da verificação da auto declaração junto à comissão designada em prazo estabelecido em edital.

Art. 23. Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver candidatos negros aprovados em número suficiente para ocuparem as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Art. 24. A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Seção III

Da Posse

Art. 25. Posse é a aceitação formal pelo nomeado, das atribuições, dos deveres e das responsabilidades inerentes ao cargo público, com o compromisso de bem servir, concretizada com a sua assinatura em termo próprio.

Parágrafo Único. Com o ato de posse se completa a investidura, atribuindo-se ao servidor as prerrogativas e direitos inerentes ao cargo de Professor.

Art. 26. A posse ocorrerá no prazo improrrogável de até 10 (dez) dias, contados da publicação oficial do ato de provimento.

Art. 27. No ato da posse, o empossando apresentará, obrigatoriamente, declaração dos bens e valores que constituem seu patrimônio, declaração sobre exercício de outro cargo, emprego ou função pública.

Art. 28. Será por decreto, sumariamente, tornada sem efeito a nomeação, se a posse não se verificar no prazo improrrogável referido no artigo 26 desta lei.

Seção IV

DO EXERCÍCIO

Art. 29. Os servidores ocupantes dos cargos públicos de Professor do Município de Guaratuba assinam seu termo de posse e recebem sua lotação na Unidade de Recursos Humanos da Secretaria Municipal da Administração conforme ato da Secretaria Municipal da Educação em razão das vagas decorrentes na rede Municipal de Ensino e no interesse da administração pública, para iniciar assim seu exercício e consequente estágio probatório.

Art. 30. Exercício é o efetivo desempenho das funções atribuídas ao cargo público conferindo ao professor o direito à retribuição pecuniária correspondente.

§ 1º O prazo para o professor entrar em exercício é de 3 (três) dias, contados da data da posse.

§ 2º Os efeitos financeiros serão devidos a partir do início do efetivo exercício.

§ 3º Será automaticamente tornado sem efeito o ato de provimento, se não ocorrer a posse e o consequente exercício nos prazos previstos no artigo 26 e no § 1º do artigo 30 desta lei.

§ 4º À autoridade competente do órgão onde for alocado o professor, compete dar-lhe o exercício.

Art. 31. O início, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do professor.

Art. 32. Será considerado como de efetivo exercício o afastamento em virtude de:

I - férias;

II - casamento, por 5 (cinco) dias úteis;

III - luto por falecimento de cônjuge, pais e filhos, por 5 (cinco) dias úteis;

IV - convocação para o serviço militar;

V - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VI - exercício de cargo ou função de governo ou administração, por designação da autoridade competente, inclusive autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações, instituídas e mantidas pelo poder público;





- VII - exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, de Prefeito ou Vereador;
- VIII - licença especial;
- IX - licença para tratamento de saúde;
- X - licença à professora gestante ou adotante, sem distinção, no período de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração;
- XI - licença paternidade;
- XII - licença por motivo de doença em pessoa da família, até 180 (cento e oitenta) dias num decênio;
- XIII - exercício de cargo em comissão;
- XIV - afastamento para o exercício de mandato classista;
- XV - afastamento para frequentar curso de pós-graduação, aperfeiçoamento ou atualização;
- XVI - afastamento para estudo determinado pela administração;
- XVII - faltas injustificadas, não excedentes a 30 (trinta) dias, durante um decênio;
- XVIII - licença para concorrer a cargo eletivo;
- XIX - afastamento à disposição de outro órgão ou entidade;
- XX - doença de notificação compulsória, devidamente comprovada, inclusive em pessoa da família.

Parágrafo Único. É considerado como de efetivo exercício, para todos os efeitos legais, o período compreendido entre a data do laudo que determinar o afastamento definitivo do professor e a publicação da respectiva aposentadoria, desde que esse período não ultrapasse 90 (noventa) dias.

Seção V

Do Estágio Probatório

Art. 33. Estágio Probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do professor nomeado em virtude de concurso público para cargo de provimento efetivo.

Art. 34. Durante o período do estágio probatório, o professor será submetido à avaliação especial de desempenho, nos termos do disposto no § 4º do art. 41 da Constituição Federal e do §4º do art. 36 da Constituição do Estado do Paraná, com base nos critérios estabelecidos nesta lei, proporcionado meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

Parágrafo Único. Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação anual de desempenho por comissão instituída para essa finalidade, cabendo à Secretaria Municipal da Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho do Professor em estágio probatório.

Art. 35. Durante o estágio probatório o professor poderá ser exonerado justificadamente, mediante processo administrativo com garantia ao contraditório e à ampla defesa, se não satisfizer as exigências desta lei, no tocante ao desempenho das funções e desde que tenha sofrido pelo menos 3 (três) repreensões por escrito ou quando ultrapassar o limite constitucional estabelecido para gastos com pessoal.

Art. 36. O estágio probatório ficará suspenso em caso de:

- I - Licença para tratamento de saúde;
- II - Licença maternidade ou adoção;
- III - Serviço militar;
- IV - Afastamento para exercer mandato eletivo;
- V - Afastamento para exercer cargo em comissão;
- VI - Cessão para outro órgão ou poder.

§ 1º No caso do inciso VI, se o professor for cedido para outro órgão ou poder e ali esteja desempenhando comprovadamente as funções do cargo em que está em estágio probatório e submetido a avaliação especial de desempenho, poderá não haver suspensão do estágio probatório, o que deverá constar expressamente do ato de cessão.

§ 2º Durante o estágio probatório o professor não fará jus ao adicional por tempo de serviço, mas terá computado o tempo respectivo para perceber o adicional em sua proporcionalidade, logo após o término do estágio probatório.

Seção VI

Da Lotação e Da Remoção

Art. 37. Os servidores ocupantes de cargos públicos integrantes da carreira do Magistério do Município de Guaratuba receberão sua lotação na Unidade de Recursos Humanos, e serão alocados conforme determinação da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 38. A lotação indica o número de cargos de uma Unidade Educacional, dimensionada periodicamente por disciplina, especialidade, área de estudo, classe ou atividade, visando à manutenção de ensino em níveis coerentes nas áreas de competência do Município.

Art. 39. Todo membro do Magistério Público Municipal terá sua lotação definida por ato da Secretaria Municipal da Educação em função das vagas decorrentes na Rede Municipal de Ensino e no interesse da administração pública.

Parágrafo Único. Quando houver alteração no número de alunos matriculados, extinção de escolas ou regulamento que implique na diminuição dos servidores lotados em determinada Unidade Educacional, o atingido deverá ser removido para escola que apresentar vaga, observados os critérios estabelecidos para remoção.

Art. 40. O redimensionamento do plano de lotação das Unidades Educacionais e dos demais órgãos que compõem a Secretaria Municipal da Educação será estabelecido, anualmente, por ato do titular da Secretaria.

Art. 41. Caberá ao Diretor e aos Coordenadores Pedagógicos de Unidades Educacionais organizar e compatibilizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando ao cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal da Educação, de acordo com o plano de lotação aprovado.

Art. 42. Cabe ao titular da Secretaria Municipal da Educação regulamentar o procedimento de distribuição das vagas a fim de atender a Rede Municipal de Ensino.

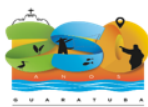
Art. 43. Remoção é a movimentação do Professor, de uma para outra Unidade Educacional ou unidade organizacional da Secretaria Municipal da Educação, sem modificação de sua situação funcional.

Art. 44. A Remoção do professor se faz por Concurso Interno, por Permuta e, excepcionalmente, de Ofício.

Art. 45. A Remoção por Concurso Interno será promovida quando houver vaga.

§ 1º O concurso interno de remoção ocorrerá no mês de novembro de cada ano, exceto quando houver concurso de ingresso; nesse caso, o concurso de remoção precederá o de ingresso.

§ 2º O edital do concurso de remoção deverá ser publicado em órgão oficial, no mínimo, 15 (quinze) dias antes da data de início das inscrições, contendo as regras especificadas pela Secretaria de Educação e o número de vagas disponíveis.



§ 3º A escolha de vagas disponibilizadas para o concurso obedecerá rigorosamente a classificação do professor em ordem decrescente das pontuações obtidas.

Art. 46. O professor removido por concurso interno iniciará suas atividades no local de sua nova lotação no início do período letivo seguinte ao que se deu a remoção.

Art. 47. A Remoção por Permuta processar-se-á anualmente por ocasião da realização do Concurso de Remoção de que trata o art. 45 desta lei, observadas as normas previstas em regulamento próprio da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 48. A Remoção de Ofício dar-se-á pelo interesse público e dependerá de motivação da autoridade competente, ouvindo-se previamente a Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

Art. 49. Ao superior hierárquico do setor para onde for removido o professor, compete dar-lhe o exercício.

Parágrafo Único. A remoção prescinde de publicação na imprensa oficial, mas sempre será precedida de notificação expressa do professor, a qual conterá os motivos determinantes da remoção e o prazo para o início do exercício na outra unidade.

Seção VII

Da Cessão do Servidor

Art. 50. O servidor do Quadro Próprio do Magistério, após análise de conveniência e oportunidade do Chefe do Poder Executivo Municipal, poderá prestar serviço, mediante cessão ou permuta à administração pública federal, estadual e a dos demais municípios, por um prazo de 01 (um) ano, prorrogável ou não, através de termo de cooperação ou instrumento de convênio, nos termos de regulamentação a ser feita por ato do Poder Executivo, sem prejuízo de retorno à sua lotação originária e seus consectários legais.

§ 1º A cessão por parte do Município de Guaratuba deverá conter a definição quanto ao seu ônus, que poderá ser:

- a. para a origem, mediante reembolso; ou
- b. sem ônus para a origem.

§ 2º Sendo a cessão com ônus para a origem, mediante reembolso, é do órgão ou da entidade cessionária a responsabilidade pelo reembolso da remuneração do servidor, acrescida dos respectivos encargos previdenciários.

§ 3º Quando houver permuta, o Município e o órgão ou entidade com quem firmar o termo de cooperação ou convênio, serão responsáveis pelo ônus remuneratório correspondente a cada servidor respectivo.

§ 4º A cessão ou a permuta poderá ser revogada a qualquer tempo por iniciativa do Chefe do Executivo Municipal, do titular da entidade de destino ou a pedido do servidor.

§ 5º Finda a cessão ou a permuta, o servidor terá o prazo máximo de 10 (dez) dias úteis para apresentar-se junto ao Departamento de Recursos Humanos, sob pena de abertura de processo administrativo por abandono de cargo.

§ 6º A prorrogação do prazo de cessão ou permuta poderá ser autorizada mediante a instrução de processo específico.

Art. 51. O período de cessão ou permuta não caracterizará interrupção no exercício e será considerado para avaliação de desempenho por superior hierárquico a quem o servidor estiver subordinado durante a validade da cessão ou permuta, bem como para os efeitos legais de licença especial, disponibilidade e aposentadoria, desde que haja o recolhimento mensal da contribuição previdenciária na forma da legislação vigente.

Art. 52. Não poderão ser cedidos ou permutados:

I - Servidores respondendo a processo administrativo disciplinar;

II - Servidores cujo pedido não tenha anuência expressa do Chefe do Poder Executivo Municipal e do titular do órgão cessionário; e

III - Servidores em estágio probatório.

Art. 53. Se houver interesse da Administração Municipal, poderão ser recebidos servidores detentores de cargo efetivo do magistério de outros órgãos, de quaisquer dos poderes da administração pública federal, estadual e a dos demais municípios, por um prazo de 01 (um) ano, prorrogável, através de termo de cooperação ou instrumento de convênio, sem ônus para o Município, com ônus para o Município ou com ônus para a origem mediante reembolso pelo Município.

Art. 54. O servidor detentor de cargo efetivo do magistério de outro órgão ou esfera de governo, cedido ao Município, nomeado ou designado para exercer cargo em comissão, ou ainda designado para função comissionada de assessoramento técnico ou coordenação de trabalhos específicos, poderá optar, conforme entendimento com o chefe do Poder Executivo Municipal:

I - se nomeado ou designado para cargo de Secretário Municipal ou de status equivalente:

- a. pela percepção exclusiva do subsídio, ou;
- b. pela remuneração do cargo efetivo no ente de origem, mediante reembolso pelo Município, acrescido de valor equivalente à diferença entre tal valor e o subsídio fixado para o cargo de secretário ocupado, nos termos da legislação municipal;

II - se nomeado ou designado para exercer cargo em comissão:

- a. pela percepção exclusiva do vencimento do cargo em comissão;
- b. pela remuneração do cargo efetivo no ente de origem, mediante reembolso pelo Município, acrescido de valor equivalente à diferença entre tal valor e o vencimento fixado para o cargo em comissão ocupado, nos termos da legislação municipal;

III - se designado para exercer funções de assessoramento técnico ou coordenações de trabalhos específicos:

- a. pelo vencimento no valor igual ao do cargo efetivo no ente de origem; ou
- b. pelo vencimento no valor igual ao do cargo efetivo no ente de origem acrescido de gratificação por encargos especiais, nos termos da legislação municipal.

Art. 55. Em todos os casos previstos nos artigos 50 a 54, deverá ser observado o teto remuneratório constitucional estabelecido nos municípios cessionários.

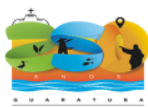
Seção VIII

Da Avaliação de Desempenho

Art. 56. Os integrantes do Quadro Próprio do Magistério em estágio probatório e aqueles estáveis no cargo serão submetidos anualmente a avaliação de desempenho profissional, observados os parâmetros legais, nos termos do artigo 62 desta lei, para aferição da qualidade do exercício no cargo.

§ 1º O resultado da avaliação de desempenho realizada nos termos do caput deste artigo será utilizado como critério indicativo para aquisição de estabilidade no cargo, para progressão na carreira e em processos administrativos tanto disciplinares em caso de denúncia de insuficiência, quanto aqueles destinados à melhoria, capacitação e treinamento de professor.

§ 2º Perícia médica e psicológica poderão integrar, sempre que necessário e conforme regulamentação, a avaliação para fins de aquisição de estabilidade.



§ 3º A perícia médica será obrigatória para aquisição da estabilidade sempre que o professor tenha se licenciado para tratamento de saúde durante o estágio probatório.

§ 4º As avaliações de desempenho deverão ocorrer na segunda quinzena de outubro.

§ 5º Não será submetido à avaliação de desempenho o professor que durante os últimos 12 (doze) meses anteriores ao da sua realização permanecer por pelo menos seis meses, ininterruptos ou intercalados, fruindo de uma ou de algumas das licenças previstas nos incisos I, II, IV, V, VII ou VIII do artigo 116 da Lei Municipal de nº 777/1997.

§ 6º Não será submetido a avaliação de desempenho o professor que durante os últimos 12 (doze) meses anteriores ao da sua realização permanecer por pelo menos seis meses, ininterruptos ou intercalados, afastado de seu cargo efetivo, nos termos do inciso I, II, IV ou VI do artigo 147 da Lei Municipal de nº 777/1997.

§ 7º O professor que estiver afastado do exercício de seu cargo efetivo, para exercício de cargo em comissão ou à disposição de outra Secretaria, Órgão ou Entidade, será avaliado por seu superior hierárquico nos termos dispostos nesta seção.

§ 8º Os professores que embora estejam em pleno exercício do cargo, por motivo justificado, exatamente no período da avaliação de desempenho não estiverem presentes, poderão ter sua avaliação realizada sem sua presença, sendo-lhes assegurado o contraditório, tão logo retornem desse impedimento justificado.

Art. 57. A avaliação de desempenho deverá atender os seguintes requisitos:

I - periodicidade da avaliação;

II - conhecimento prévio dos parâmetros de avaliação pelo professor;

III - objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional da carreira de magistério;

IV - conhecimento do resultado da avaliação pelo professor.

§ 1º As fichas individuais de avaliação, com os parâmetros de desempenho em que serão avaliados os professores, estão dispostas no anexo IV.

§ 2º A ficha individual de resultado da avaliação de desempenho está disposta no Anexo IV da presente lei.

§ 3º Fica autorizado o Chefe do Poder Executivo, mediante decreto, a alterar o conteúdo, forma e os parâmetros de desempenho das fichas de avaliação, quando se fizer necessário para a busca de melhoria na avaliação de desempenho dos professores, precedida tal alteração, obrigatoriamente, de análise prévia a ser realizada pela Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério.

Art. 58. A coordenação das avaliações de desempenho ficará a cargo da Secretaria Municipal da Educação que, com o apoio da Secretaria Municipal da Administração e da Procuradoria Geral, deverá fornecer os recursos materiais, técnicos e programas de treinamento necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 59. A aplicação das avaliações de desempenho será realizada preferencialmente na modalidade eletrônica e disciplinada pela Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério designada pelo Executivo Municipal.

Art. 60. Ao realizar a avaliação de desempenho a Comissão terá como funções:

I - orientar os avaliadores sobre o procedimento e o preenchimento das fichas de avaliação, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;

II - emitir parecer sobre os resultados das avaliações;

III - indicar à Secretaria Municipal da Educação em qual requisito legal o professor deverá receber acompanhamento profissional ou treinamento, com o objetivo de aprimorar seu desempenho;

IV - iniciar Processo Administrativo Disciplinar, com amplo direito de defesa, mediante constatação de resultado de insuficiência em avaliação de desempenho, encaminhando relatório circunstanciado à Secretaria Municipal da Educação;

V - participar do processo de acompanhamento dos professores com desempenho regular e insatisfatório.

Art. 61. A Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério será composta por 07 (sete) membros nomeados pelo Executivo Municipal, observada a seguinte composição:

I - 03 (três) representantes da Secretaria Municipal da Educação

II - 01 (um) representante das Escolas Municipais;

III - 01 (um) representante dos Centros Municipais de Educação Infantil;

IV - 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração;

V - 01 (um) representante da Procuradoria Geral

§ 1º Todos os representantes titulares contarão com suplentes devidamente indicados no momento da composição da Comissão.

§ 2º Somente poderá ser designado para compor a Comissão servidor efetivo estável e que nas duas últimas avaliações de desempenho tenha alcançado o conceito Ótimo.

Art. 62. Os parâmetros para avaliação de desempenho são:

I - Produtividade, com os seguintes requisitos:

a. Cumprimento do Planejamento e Relatórios;

b. Uso dos Recursos Pedagógicos Disponíveis;

c. Plano de Aula;

d. Disposição para aprender;

e. Iniciativa no Trabalho;

f. Adaptabilidade.

II - Assiduidade

III - Pontualidade;

IV - Disciplina e Relacionamento, com os seguintes requisitos:

a. Disciplina no Trabalho;

b. Relacionamento com os alunos;

c. Relacionamento Interpessoal;

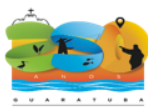
d. Organização no Espaço de Trabalho.

Art. 63. A pontuação dos parâmetros referidos no artigo 62 varia de 0 (zero) a 100 (cem), na seguinte escala:

I - 0 a 50 – Insatisfatório;

II - 51 a 69 – Regular;

III - 70 a 89 – Bom;



IV - 90 a 100 – Ótimo.

§ 1º Será incluído no relatório de avaliação do Professor em Estágio Probatório, aprovado nas 03 (três) avaliações de desempenho, o critério "Aptidão para o Cargo", de modo que o professor que obtiver os conceitos dos incisos II a IV do artigo 63 desta lei, será julgado apto para o exercício do cargo, adquirindo estabilidade.

§ 2º A cada avaliação que o professor, em estágio probatório ou estável, tenha desempenho "insatisfatório" ou "regular", a Secretaria Municipal da Educação deverá comunicar-lhe suas deficiências e indicar as medidas de correção necessárias, conforme orientação da Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério, em especial as destinadas a capacitação ou treinamento, com o oferecimento de cursos e programas de treinamento, aperfeiçoamento, reciclagem e/ou especialização, visando à melhoria no desempenho das suas atribuições.

§ 3º Se o professor estável tiver desempenho "insatisfatório" em 02 (duas) avaliações de desempenho consecutivas ou intercaladas, passará por Processo Administrativo Disciplinar, com amplo direito de defesa, iniciado pela Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério, mediante denúncia de insuficiência, encaminhada por relatório circunstanciado à Secretaria Municipal da Educação.

§ 4º Se o professor em estágio probatório tiver desempenho "insatisfatório" em 01 (uma) avaliação de desempenho passará por Processo Administrativo Disciplinar, com amplo direito de defesa, iniciado pela Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério, mediante denúncia de insuficiência, encaminhada por relatório circunstanciado à Secretaria Municipal da Educação.

Art. 64. Anualmente, durante a segunda quinzena de agosto, a Secretaria Municipal da Educação, com apoio da Secretaria Municipal da Administração, informará à Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério, em documento próprio, o início do procedimento de avaliação, comunicando a relação de professores a serem avaliados, destacando aquele que estiver em estágio probatório, os que estiverem em gozo de licenças ou afastamentos e indicará ainda os respectivos chefes imediatos, de acordo com as lotações.

Art. 65. Informadas as relações de professores e chefes imediatos, a Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério fará a comunicação do início do procedimento às chefias imediatas ou correspondentes dos professores avaliados, a quem incumbirá a realização das avaliações.

Art. 66. No caso de ter havido movimentação do professor ou do chefe imediato, que importou em subordinação a outro, a avaliação deverá ser realizada pela chefia a que corresponder o maior tempo de subordinação.

Art. 67. São consideradas chefias imediatas:

I - O Diretor e Equipe Pedagógica das Unidades Educacionais, quando o Professor exercer docência;

II - O Diretor e Equipe Pedagógica da Secretaria Municipal da Educação, quando o Professor exercer função de suporte pedagógico, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa nas Unidades Educacionais;

III - O titular da Secretaria Municipal da Educação, quando o Professor exercer função de direção ou administração de Unidades Educacionais, ou pertencer à Equipe Pedagógica da Secretaria.

Art. 68. A avaliação deverá ser assinada eletronicamente pelas chefias descritas no artigo 67 desta lei e pelo professor avaliado, podendo extrair dela cópia para análise dos parâmetros avaliados e melhora de seu desempenho funcional.

Art. 69. A Avaliação de Desempenho deverá ser realizada impreritivamente no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos a partir da comunicação de início do procedimento.

§ 1º A Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério terá prazo de até 30 (trinta) dias para analisar, apurar e validar a avaliação dos professores, fazendo publicar o resultado provisório.

§ 2º O professor poderá requerer à Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Magistério, mediante requerimento fundamentado, a revisão do resultado, no prazo de 10 (dez) dias da sua publicação, indicando, expressa e motivadamente quais os parâmetros da avaliação de que discorda.

§ 3º Realizadas as revisões ou não havendo revisões a serem feitas, o resultado final será encaminhado ao Prefeito Municipal para homologação e publicação, que deverá ser feita dentro do prazo improrrogável de 10 (dez) dias.

Seção IX

Da Ascensão Funcional

Art. 70. A Ascensão Funcional na Carreira de Professor se dará pelos institutos da Progressão e Promoção.

Art. 71. Somente poderá concorrer à ascensão funcional, o Professor:

I - Estável;

II - Em efetivo exercício das funções de magistério, nos termos do artigo 4º, d, desta lei.

Subseção I

Da Progressão

Art. 72. A Progressão na Carreira é a Passagem do Professor, de uma referência para outra de maior valor, dentro do mesmo Nível de Atuação, e ocorrerá mediante a combinação de critérios especificados nessa lei.

Parágrafo Único. A progressão na carreira poderá ser por Desempenho e por Titulação, sendo a primeira com efeitos financeiros nos anos ímpares e a segunda com efeitos financeiros nos anos pares.

Subseção II

Da Progressão por Desempenho

Art. 73. A Progressão por Desempenho será equivalente a até 03 (três) Referências de vencimento, sempre nos anos pares, após 02 (duas) avaliações de desempenho, observado o seguinte resultado:

I - Com conceito Ótimo progredirá 03 (três) Referências dentro do mesmo Nível de Atuação até alcançar a referência máxima do Nível de Atuação.

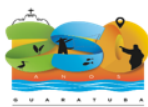
II - Com conceito Bom progredirá 02 (duas) Referências dentro do mesmo Nível de Atuação até alcançar a referência máxima do Nível de Atuação.

III - Com conceito Regular permanecerá na mesma Referência.

IV - Com conceito Insatisfatório permanecerá na mesma Referência, recebendo por escrito advertência da Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º Os professores que por força das licenças previstas nos incisos I, II, IV, V, ou VII do artigo 116 da Lei 777/1997 ou do afastamento previsto no inciso VI do artigo 147 da Lei 777/1997, não tiverem sido submetidos a uma ou às duas avaliações de desempenho no interstício de dois anos para a realização da progressão de que trata este artigo, terão automaticamente o crédito de 70 (setenta) pontos por avaliação não realizada, para serem somados entre si ou ao resultado de uma avaliação devidamente realizada, a fim de ser calculada a média.

§ 2º Os professores que efetivamente tenham realizado as duas avaliações de desempenho e que, no período da progressão mencionada neste artigo, estiverem licenciados ou afastados do cargo efetivo, concorrerão à progressão em igualdade com os demais professores, sendo, conforme a modalidade de licença ou afastamento, sentidos os efeitos financeiros da progressão somente a partir da data em que retornarem às funções do cargo.



§ 3º Estará automaticamente garantida a ascensão plena equivalente a 03 (três) referências salariais aos professores, se, vencido o prazo, não for efetivada por inércia da Administração, a Progressão por Avaliação de Desempenho.

Art. 74. Após a Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Quadro do Magistério ter obtido a homologação do Prefeito Municipal aos conceitos das Avaliações de Desempenho dos Professores por dois anos seguidos, o que ocorrerá no máximo até o dia 10 de dezembro dos anos pares, elaborará ata com os conceitos finais e a quantidade de referências que cada Professor deverá progredir, encaminhando o resultado provisório para publicação do respectivo edital.

Art. 75. Da publicação do Edital com o resultado Provisório poderá o Professor apresentar recurso à Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Quadro do Magistério, devidamente fundamentado, dentro do prazo de 10 (dez) dias.

Art. 76. Após o prazo recursal, a Comissão de Ascensão Funcional do Magistério analisará eventuais pedidos de revisão, corrigirá eventuais erros materiais e encaminhará, até 30 de dezembro, o Resultado Final da Progressão por Avaliação de Desempenho à Secretaria Municipal da Educação para publicação dos atos necessários.

Parágrafo Único. Caberá à Secretaria Municipal da Educação, diante da publicação do resultado final da Progressão por Avaliação de Desempenho, solicitar a elaboração do estudo do impacto financeiro, enviando em seguida ao Gabinete do Prefeito, para os respectivos Decretos, cujos efeitos iniciar-se-ão a partir do dia 1º de janeiro do ano subsequente, ou se naquele momento, o índice de gastos com pessoal nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000), estiver ultrapassado, assim que o índice de pessoal permitir.

Art. 77. O conceito da avaliação será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos nesta Lei, sendo obrigatória a pontuação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

Art. 78. O professor inconformado com o resultado poderá recorrer fundamentadamente ao Prefeito Municipal, no prazo de 10 (dez) dias da publicação do Decreto de Concessão ou da Declaração de Indeferimento de Progressão.

Subseção III

Da Progressão por Titulação

Art. 79. A Progressão por Titulação será equivalente a 01 Referência e se dará a cada 2 (dois) anos, por ter o Professor concluído cursos relativos ao desempenho da sua função específica, sendo computados no mínimo o somatório de 80 (oitenta) horas, aceitando-se como válidos títulos de instituições reconhecidas, com carga horária igual ou superior a 04 (quatro) horas cada.

Parágrafo Único. Para concorrer à progressão por Titulação o professor deverá ter obtido no mínimo o conceito “Bom” na média das Avaliações de Desempenho daquele interstício.

Art. 80. Para fins de Progressão por Titulação serão aceitos os certificados expedidos pela Secretaria Municipal da Educação de Guaratuba, bem como certificados emitidos por instituições reconhecidas oficialmente pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, contendo obrigatoriamente os seguintes dados:

I - Conteúdo do Curso;

II - Data do Início e Término do curso;

III - Carga Horária do curso, que deverá ser igual ou superior a 04 (quatro) horas;

IV - Nome da Instituição que o realizou;

V - Data da emissão do certificado;

VI - Assinatura do representante da instituição responsável pelo curso.

§ 1º Para fins de Progressão por Titulação serão considerados os certificados relativos ao desempenho na função exercida pelo Professor, obtidos após a efetiva nomeação e dentro de um prazo de no máximo 04 (quatro) anos anteriores à data de sua apresentação.

§ 2º Para a somatória das 80 (oitenta) horas, mencionadas no artigo 83, serão aceitos como válidos títulos ou certificados com carga horária individual igual ou superior a 04 (quatro) horas, desde que validados pela Comissão de Ascensão Funcional do Magistério.

§ 3º No caso de haver carga horária maior do que as 80 (oitenta) horas mínimas, as horas excedentes poderão ser utilizadas para a próxima Progressão por Titulação, desde que dentro do interstício de quatro anos, estabelecido no § 1º deste artigo.

Art. 81. Os certificados já utilizados para efeito de progressão por promoção, não poderão ser novamente apresentados para efeito de progressão por titulação, ficando sem eficácia administrativa para tal fim, após sua utilização.

Art. 82. A progressão por Titulação deverá ser requerida pelo professor, mediante protocolo no período compreendido entre 15 de agosto e 31 de agosto dos anos ímpares, ano anterior ao estipulado para a Progressão, com apresentação de cópia autenticada do certificado ou diploma expedido nos termos dos artigos 80 e 81 desta lei.

Art. 83. Os professores que preencherem os requisitos desta lei e que no período de concessão da Progressão por Titulação estiverem licenciados ou afastados do cargo efetivo, concorrerão em igualdade com os demais professores, sendo, conforme a modalidade de licença ou afastamento, sentidos os efeitos financeiros da progressão somente a partir da data em que retornarem às funções do cargo.

Art. 84. A cada período de Progressão por Titulação, após o recebimento dos protocolos dos professores, a Comissão fará a análise da documentação, observará o resultado homologado da avaliação de desempenho, nos termos do parágrafo único do artigo 79 desta lei, o que deverá ocorrer no máximo até o dia 30 de setembro, elaborará ata com resultado provisório das quantidades de referências que cada professor deverá progredir, encaminhando para a Secretaria Municipal de Educação providenciar a publicação do edital provisório de resultado.

Art. 85. Da publicação do Edital com o resultado Provisório poderá o Professor apresentar recurso, devidamente fundamentado, dentro do prazo de 10 (dez) dias.

Art. 86. Após o prazo recursal, a Comissão de Ascensão Funcional do Magistério analisará eventuais pedidos de revisão, corrigirá eventuais erros materiais e encaminhará, até 10 de novembro, o Resultado Final da Progressão por Titulação à Secretaria Municipal da Educação para publicação dos atos necessários.

Parágrafo Único. Caberá à Secretaria Municipal da Educação, diante da Publicação de Resultado Final da Progressão por Titulação, solicitar a elaboração do estudo do impacto financeiro, enviando em seguida ao Gabinete do Prefeito, para os respectivos Decretos de Progressão por Titulação, cujos efeitos iniciar-se-ão a partir do dia 1º de janeiro do ano subsequente, ou assim que o índice de pessoal permitir, nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000).



Subseção IV

Da Promoção

Art. 87. A Promoção na Carreira é ascensão funcional através da passagem de um Nível de Atuação para outro, em Classe e Referência idênticas às anteriores, nos termos do Anexo III da presente lei, mediante a comprovação da habilitação obtida em Instituições credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC.

Art. 88. Para concorrer à Promoção, o Professor protocolará pedido dirigido à Comissão de Ascensão Funcional do Quadro do Magistério anexando cópia autenticada de diploma ou certificado que comprove a nova habilitação, devidamente expedido por instituição regulamentada pelo Ministério da Educação e Cultura.

Parágrafo Único. Em não sendo apresentado o documento exigido por esta lei, o professor será cientificado para que regularize o pedido em até 30 (trinta) dias, sob pena de arquivamento.

Art. 89. Caso o documento apresentado pelo professor cumpra os requisitos legais, a Comissão de Ascensão Funcional do Quadro do Magistério providenciará a juntada de:

I - certidão da Secretaria Municipal da Educação quanto à existência de vaga no Nível de Atuação pretendida;

II - certidão emitida pelo setor de Recursos Humanos de que o professor é estável.

Art. 90. O pedido de Ascensão na carreira por Promoção ocorrerá a qualquer tempo.

Parágrafo Único. Os efeitos financeiros ao professor deverão incidir a partir do primeiro dia do mês subsequente àquele em que comprovou perante o Município, a habilitação exigida ao avanço pretendido, nos termos do caput do artigo 88 desta lei, ou assim que o índice de pessoal permitir, nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000).

Art. 91. Os certificados já utilizados para efeito de promoção não poderão ser novamente apresentados para efeito de progressão por titulação e vice-versa, ficando sem eficácia administrativa para tal fim, após sua utilização.

Art. 92. O professor inconformado com indeferimento do pedido analisado pela Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Quadro do Magistério poderá recorrer fundamentadamente ao Prefeito Municipal, no prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir da data em que for cientificado nos autos do procedimento administrativo mencionado no artigo 88 desta lei.

Art. 93. Estando o professor apto a progredir, diante de decisão fundamentada da Comissão Permanente de Ascensão Funcional do Quadro do Magistério, o procedimento administrativo será encaminhado à Secretaria Municipal da Educação que enviará ao Gabinete do Prefeito o pedido para a edição do respectivo Decreto de Ascensão por Promoção.

Art. 94. Nos casos em que o Professor, em atividade, atingir a última referência da última classe, fica-lhe assegurada a percepção das diferenças inerentes ao desenvolvimento na carreira através da aplicação do percentual de amplitude entre níveis de 3,5 (três e meio por cento).

Seção X

Da Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira do Magistério

Art. 95. A Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal tem a finalidade de acompanhar a aplicação do plano de carreira do Magistério, podendo emitir pareceres, ser consultada sempre que a matéria for atinente à gestão da carreira do magistério, fomentar discussões e analisar os requisitos necessários para ingresso na carreira de Professor de modo a que, progressiva e constantemente, haja valorização do Quadro do Magistério Público Municipal.

§ 1º A Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal será presidida pelo(a) titular da Secretaria Municipal da Educação e integrada por:

a. 01 (um) representante da Secretaria Municipal da Administração;

b. 01 (um) representante da Secretaria Municipal das Finanças e Planejamento;

c. 03 (três) representantes do Magistério Público Municipal com habilitação de nível superior e com tempo de serviço igual ou superior a 3 (três) anos de atuação em docência de classe.

§ 2º Dentre os representantes do Magistério Público Municipal constantes na alínea “c” do § 1º do artigo 95, 1 (um) será obrigatoriamente indicado pelo Sindicato dos Servidores do Município de Guaratuba (SISMUG).

§ 3º A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal deverá ser designada até o último dia útil do primeiro trimestre do ano de posse de cada novo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 4º Caso não haja Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal designada ao tempo do início de vigência desta lei, deverá o Chefe do Poder Executivo Municipal, em até 30 (trinta) dias contados da data de sua publicação, designá-la.

§ 5º Quando necessário, a Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal poderá solicitar dados ou informações à Comissão Permanente de Ascensão Funcional no Quadro do Magistério.

CAPÍTULO V

Da Valorização dos Integrantes do Quadro Próprio do Magistério

Art. 96. A valorização dos Integrantes do Quadro Próprio do Magistério será assegurada por meio:

I- da profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao Magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II - da valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III - da ascensão funcional.

Art. 97. É dever inerente aos Profissionais do Magistério diligenciar seu constante aperfeiçoamento profissional.

§ 1º. O Professor deverá frequentar cursos de aperfeiçoamento ou de especialização profissional para os quais seja expressamente designado ou convocado pela Secretaria Municipal da Educação, bem como aqueles que se mostrarem necessários diante de apontamentos realizados após procedimentos administrativos e/ou avaliação de desempenho.

§ 2º. A obrigação consignada no parágrafo primeiro se estende à necessária participação em quaisquer modalidades de reunião, debate, comissão, grupo de trabalho, de estudo ou congêneres promovidos ou devidamente reconhecidos pela Secretaria Municipal da Educação.

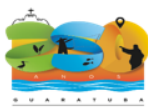
Art. 98. Para que o Professor possa ampliar seus conhecimentos profissionais e aprimorá-los, o Município de Guaratuba poderá promover e organizar um sistema próprio de:

I - bolsas de estudos;

II - cursos de aperfeiçoamento e especialização que atendam às necessidades educacionais do Município;

III - auxílio financeiro para atividades que importem viagem, estudos em grupos ou de forma individualizada, congressos, encontros, simpósios, convenções, publicações, etc.





CAPÍTULO VI

Da Jornada de Trabalho

Seção I

Da Hora- Aula e da Hora-Atividade

Art. 99. A jornada de trabalho do Professor corresponde a 04 (quatro) horas diárias, numa carga horária semanal de 20 (vinte) horas, que equivale ao exercício de um padrão.

§ 1º A jornada de trabalho para o Professor que exerce docência compreende hora- aula e hora-atividade, nos seguintes termos:

I – Hora-aula é o período de tempo reservado à docência, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

II - Hora-atividade compreende o tempo reservado ao Professor em exercício de docência, destinado a planejamento, acompanhamento pedagógico e avaliação de trabalho didático, preenchimento do LRCO, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade escolar e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a Proposta Pedagógica de cada Unidade Educacional, devendo ser realizado prioritariamente no recinto escolar

§ 2º Terão direito à hora-atividade todos os professores que exercem docência nas seguintes modalidades de Ensino:

I - Educação Infantil;

II -Séries iniciais do Ensino Fundamental;

III - Educação Especial: Sala de Recursos e Classe Especial;

IV - Educação de Jovens e Adultos - EJA.

§ 3º O período de hora-atividade corresponde a 33% (trinta e três por cento) da jornada do Professor.

§ 4º A forma de exercício da hora-atividade será definida na proposta pedagógica da unidade, respeitadas as diretrizes a serem fixadas pela Secretaria Municipal da Educação, vedada em qualquer hipótese a dispensa de alunos nesse período.

Seção II

Das Aulas Extraordinárias e das Horas Suplementares

Art. 100. Apenas em caso de estrita necessidade administrativa poderá haver a concessão de aulas extraordinárias, de modo temporário e eventual, quando houver vaga e interesse público devidamente comprovado, não podendo ultrapassar o ano letivo.

Art. 101. A convocação para ministrar aulas extraordinárias dependerá de parecer favorável da Comissão de Gestão do Plano de Carreira quanto à necessidade existente, observado o artigo 100 desta Lei.

Parágrafo Único. Apenas poderão ser convocados para ministrar aulas extraordinárias professores que tiverem recebido ao menos conceito “BOM” na última avaliação de desempenho, conforme procedimento próprio a ser executado observando-se o artigo 102 desta lei.

Art. 102. Os professores que exercem docência, interessados em ministrar aulas extraordinárias deverão se inscrever diretamente na Secretaria Municipal da Educação, mediante requerimento, e será observada a seguinte ordem de prioridade:

I - Em exercício na própria Unidade Educacional de Ensino e com maior tempo em regência de classe naquela Unidade;

II - Em exercício em outra Unidade Educacional com maior tempo em regência de classe no Município;

III - Melhor resultado na avaliação de desempenho no ano anterior, observando-se o parágrafo único do artigo 101;

IV - Data de entrada do requerimento.

Art. 103. A convocação para ministrar aulas extraordinárias será considerada para ano ou período letivo, incluídas as respectivas férias regulamentares e vigorará até o final do ano ou período letivo.

Parágrafo Único. A interrupção da convocação de que trata o caput desse artigo ocorrerá:

I - a pedido do interessado;

II - na existência de professor efetivo em condições de assumir as aulas;

III - na junção de turmas da mesma série decorrente da redução do número de alunos;

IV - quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação.

Art. 104. O Professor Docente, o Professor Docente de Libras, o Professor Docente de Educação Física, o Professor Docente de Inglês e o Professor Docente de Artes, quando no exercício de aulas extraordinárias, será remunerado proporcionalmente ao número de aulas adicionadas à sua jornada de trabalho, com valor calculado sobre o vencimento básico inicial de sua carreira.

Art. 105. As aulas extraordinárias, adicionais à jornada de trabalho do Professor, poderão corresponder a no máximo 04 (quatro) horas diárias, numa carga horária semanal máxima de 20 (vinte) horas, sem prejuízo de seu cargo efetivo.

Art. 106. O Professor Suporte Pedagógico, detentor de cargo de 20 (vinte) horas semanais, poderá exercer uma jornada de trabalho de horas suplementares que corresponda a no máximo 04 (quatro) horas diárias, numa carga horária semanal máxima de 20 (vinte) horas, sem prejuízo ao exercício de seu cargo efetivo, sempre que houver vaga e interesse público, em caráter excepcional para substituição temporária, em funções correlatas a seu cargo.

Art. 107. O valor a ser remunerado o Professor Suporte Pedagógico pelas horas suplementares corresponderá proporcionalmente ao número de aulas adicionadas à sua jornada de trabalho, com valor calculado sobre o vencimento básico inicial de sua carreira

Art. 108. Caberá a Secretaria Municipal de Educação a responsabilidade de justificar a necessidade da convocação para horas suplementares, submetendo o pedido ao Chefe do Poder Executivo, para apreciação e deferimento.

Art. 109. Para a convocação em regime suplementar de horas que trata o artigo 106, apenas poderão ser convocados professores Suporte Pedagógico que tiverem recebido ao menos conceito “BOM” na última avaliação de desempenho, sendo selecionados conforme procedimento próprio a ser executado, mediante o cumprimento da seguinte ordem de prioridade:

I – Em exercício na própria Unidade Educacional de Ensino e com maior titulação formal;

II - Em exercício em outra Unidade Educacional e cumulativamente, com maior titulação formal e tempo de serviço como professor suporte pedagógico no Município;

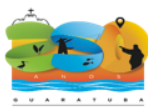
III - Melhor resultado na avaliação de desempenho no ano anterior;

CAPÍTULO VII

Das Férias

Art. 110. O titular do cargo de Professor fará jus, anualmente, a fruição de um período de férias, sem prejuízo da remuneração de 30 (trinta) dias consecutivos, observadas as condições estabelecidas nos incisos I a IV do artigo 109 da Lei Municipal 777/1997, segundo o calendário escolar, elaborado em conformidade com as normas previstas em lei.





Parágrafo Único. O Professor Docente terá, além das férias previstas no caput, um recesso remunerado de 15 (quinze) dias, fixados no calendário da Unidade Educacional, que não deverá ser utilizado para atividades didáticas ou pedagógicas, a fim de garantir-lhe o descanso necessário para o início do período letivo.

CAPÍTULO VIII**Do Vencimento e da Remuneração**

Art. 111. Aplicam-se aos integrantes do Quadro do Magistério, as Tabelas de Vencimentos, na forma dos Anexos V, VI, VII e VIII desta Lei, conforme cada uma das carreiras correspondentes.

§ 1º As tabelas de vencimentos dos integrantes do Quadro do Magistério serão revistas anualmente, sempre no mês de Janeiro, em valores correspondentes à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada nos doze meses anteriores ao mês do reajuste.

§ 2º Na hipótese de não divulgação do INPC referente a um ou mais meses compreendidos no período do cálculo até o último dia útil imediatamente anterior à vigência do reajuste, o Poder Executivo estimará os índices dos meses não disponíveis.

§ 3º Verificada a hipótese de que trata o § 2º, os índices estimados permanecerão válidos para os fins desta Lei, sem qualquer revisão, sendo os eventuais valores residuais compensados no reajuste subsequente, sem retroatividade.

§ 4º A data-base prevista no § 1º deste artigo, por não ser alteração de remuneração dos professores mas mera revisão geral anual, não necessitará de nova lei, apenas de Decreto do Poder Executivo, observado o contido no inciso X do artigo 37 da Constituição da República e as disposições da Lei Complementar nº 101, de 05 de maio de 2.000 - Lei de Responsabilidade Fiscal, em especial o contido em seus artigos 16 a 23.

Art. 112. O Professor perderá a remuneração por faltas injustificadas ou atrasos ou saídas antecipadas no trabalho, nos seguintes termos:

I - do dia que tiver faltado injustificadamente e por consequência a de (1) um dia de descanso semanal remunerado;

II - dos dias que tiver faltado e dos 2 (dois) dias de descanso semanal remunerado da semana, se não comparecer injustificadamente ao serviço por 2 (dois) ou mais dias na semana;

III - No caso de ocorrer atraso de até uma hora, em relação ao início do expediente, ou, ainda, saída antecipada de até uma hora, o professor, em qualquer das hipóteses, sofrerá desconto de 1/3 (um terço) de sua remuneração diária.

Parágrafo Único. Na hipótese de faltas sucessivas ao serviço, contam-se, também como faltas para perda na remuneração, os sábados, domingos, feriados e dias de ponto facultativo intercalados entre os dias das faltas.

Art. 113. O Professor perderá a remuneração integral, durante o afastamento por motivo de prisão, sendo devido aos seus dependentes a percepção do benefício de auxílio-reclusão, se enquadrado nas condições estabelecidas no art. 123 desta lei;

Art. 114. Salvo por determinação legal, ou por mandado de arresto, sequestro ou penhora nos casos de decisão judicial oficialmente encaminhada ao Município pelas autoridades competentes, ou aquiescência voluntária e expressa do professor, nenhum desconto incidirá sobre o vencimento, a remuneração ou o provento.

§ 1º Mediante autorização do Professor, poderá haver consignação de descontos em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição dos custos, na forma definida em regulamento, inclusive a favor de entidade de classe e sindical.

§ 2º A soma de todas as consignações não poderá exceder a 40% (quarenta por cento) da remuneração ou provento, na forma de regulamento a ser editado pelo Poder Executivo.

Art. 115. As reposições e indenizações ao erário serão descontadas em parcelas mensais não excedentes à décima parte da remuneração ou provento, sempre mediante aquiescência voluntária e expressa do professor ou decisão exarada em processo administrativo disciplinar, com garantia da ampla defesa.

Art. 116. O Professor em débito com o erário, que for exonerado, demitido, ou que tiver a sua disponibilidade ou aposentadoria cassada, deverá quitar seu débito total ou parcialmente no acerto de contas das verbas rescisórias e havendo débito remanescente, deverá realizar ato de confissão de dívida para pagamento parcelado.

Parágrafo Único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará em sua inscrição em dívida ativa.

Art. 117. A estrutura de remuneração passará a ser a seguinte:

I - Vencimento;

II - Adicionais;

III - Indenizações;

IV - Auxílios.

V - Gratificações;

§ 1º Por força do contido no inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal, nenhum Professor ativo e/ou inativo poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração ou provento, importância superior ao subsídio mensal, em espécie, do Prefeito.

§ 2º No caso de acumulação legal, o limite máximo estabelecido no parágrafo primeiro desta lei será observado em relação a cada cargo.

§ 3º Não serão computadas, para efeito dos limites remuneratórios de que trata o parágrafo 1º deste artigo, as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei, nos termos da Constituição Federal em seu artigo 37 § 11.

Seção I**Dos Adicionais**

Art. 118. Os Adicionais ao vencimento do Professor, conforme o fato que lhe der causa, poderão ser:

I - Adicional de Férias: Retribuição financeira correspondente a um terço da remuneração auferida no mês em que se inicia o período de fruição das férias;

II - Adicional por Trabalho Noturno: Retribuição financeira concedida ao professor, cuja jornada de trabalho esteja, total ou parcialmente, compreendida no período entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, e será calculada em conformidade com as horas trabalhadas nesse período, correspondendo a 20 % (vinte por cento) de acréscimo sobre a hora diurna de trabalho, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos;

III - Adicional pelo provimento em Unidade Educacional da Área Rural: retribuição financeira concedida ao Professor com exercício em unidade educacional da área rural em virtude da dificuldade de provimento, correspondendo a correspondendo a 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento.

IV - Adicional de Décimo-Terceiro Vencimento: Retribuição financeira correspondente a 1/12 (um doze avos) do vencimento e adicional por tempo de serviço a que o professor fizer jus no mês de dezembro, calculada proporcionalmente ao número de meses de exercício no respectivo ano, acrescida da média das gratificações variáveis percebidas pelo professor no mesmo período. Em caso de exoneração do Professor, será paga por ocasião da rescisão, nos moldes acima descritos, tomando-se por base o vencimento do mês da exoneração;



V - Adicional por Tempo de Serviço: Adicional pago ao professor, correspondente a 1,0 % (um por cento) do vencimento de seu cargo, aplicado cumulativamente, por ano de efetivo exercício prestado ao Município, a contar do ingresso do professor, descontadas licenças para tratar de assuntos particulares.

VI - Adicional por Aulas Extraordinárias;

VII - Adicional por Horas Suplementares;

VIII - Adicional ao ocupante de cargo efetivo de Professor com apenas 01 (um) padrão, 20 (vinte) horas semanais, quando em exercício de quaisquer das funções especificadas no artigo 124, I a X desta lei, ou seja: Direção, Vice Direção ou Coordenação, tanto da Secretaria Municipal da Educação quanto das unidades educacionais, em que se exige período integral, será concedido adicional de 100% (cem por cento) sobre o vencimento do servidor, tendo este cunho temporário, não se incorporando à remuneração para qualquer efeito, nem sobre ele incidindo quaisquer vantagem acessória.

Parágrafo Único. No caso de acumulação legal de cargos, os adicionais tratados neste artigo serão pagos em relação a cada um dos Padrões.

Seção II

Das Indenizações

Art. 119. Constituem indenizações ao professor:

I - Diária: indenização paga ao professor que, a serviço, se afastar de sua sede em caráter eventual ou transitório, para outra localidade do Município, ou fora dele, para as despesas com pernoite, estadia, refeições e locomoção em viagens dentro e fora do Estado, cujos valores e requisitos de concessão são regulamentados por Decreto;

§ 1º A concessão de diária junto ao Poder Executivo Municipal fica condicionada à existência de cota orçamentária e financeira, disponíveis em cada Unidade ou Órgão.

§ 2º Caberá à chefia da área respectiva, designar os professores municipais e aprovar as respectivas viagens, em caso de necessidade de deslocamento a serviço do Município.

§ 3º O Município arcará com as despesas de passagem do professor que viajar a serviço, independentemente do pagamento de diárias, sempre que a viagem não for realizada com veículo oficial.

§ 4º O professor que receber diária e não se afastar do Município, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-lo, no prazo de 03 (três) dias úteis.

II - Conversão em Pecúnia de Licença Especial não fruída, nas seguintes hipóteses:

a. aposentadoria, nos termos do artigo 120 desta lei;

b. falecimento, nos termos do artigo 121 desta lei;

c. ao professor ativo, tão somente nos expressos termos do artigo 122 desta lei.

Art. 120. Nos termos da alínea a do inciso III do artigo 119 desta lei, o professor efetivo com licença especial não usufruída poderá requerer, anexando ao pedido cópia da publicação do ato aposentatório, o respectivo pagamento a título indenizatório, com base na remuneração mensal do cargo efetivo, devida no mês anterior ao da aposentadoria, cujo valor poderá ser pago pelo Município de uma única vez ou em parcelas com valor mínimo igual ao de cada remuneração mensal, observados critérios financeiros devidamente fundamentados e ainda previsão orçamentária.

Art. 121. Nos termos da alínea b do inciso III do artigo 119 desta lei, será concedida em favor dos dependentes estabelecidos para a concessão da pensão por morte pelo Regime Próprio de Previdência Social do Município, do professor efetivo que falecer na ativa, com licença especial não usufruída o respectivo pagamento a título indenizatório, com base na remuneração mensal do cargo efetivo, devida no mês do falecimento, cujo valor poderá ser pago pelo Município de uma única vez ou em parcelas com valor mínimo igual ao de cada remuneração mensal, observados critérios financeiros devidamente fundamentados.

Art. 122. Nos termos da alínea c do inciso III do artigo 119 desta lei, poderá, segundo exame de conveniência e oportunidade a ser feito pelo Chefe do Poder Executivo, no ato da conversão, verificar a existência de interesse público devidamente fundamentado pela Secretaria Municipal de Educação, de forma individual para cada caso e a existência de disponibilidade orçamentária e financeira por parte do Município, ser feita a conversão em pecúnia da licença especial não fruída ao professor efetivo em atividade, observados ainda os seguintes requisitos a serem cumpridos objetivamente:

I - adequação ao limite com despesas de pessoal fixado na Lei de Responsabilidade Fiscal;

II - ter o professor cargo de direção ou chefia, cuja ausência comprometa os resultados do trabalho;

III - não ser possível sua substituição nas funções de professor docente ou de suporte pedagógico, por comprovada ausência de professores de mesmas funções em número suficiente para atender à demanda do Município, o que comprovadamente comprometerá os serviços públicos municipais;

IV - não ter fruído licenças ou afastamentos de qualquer natureza nos últimos 24 (vinte e quatro) meses antes do pedido de conversão em pecúnia, exceto o afastamento para o exercício de cargo relacionado diretamente às funções de direção ou chefia que impedem o professor de ausentar-se do trabalho para fruição da licença especial.

Parágrafo Único. O pagamento a título indenizatório nos termos deste artigo será feito com base na remuneração integral do cargo efetivo em atividade do Professor na data do pagamento, referente aos 3 (três) meses de licença especial convertida em pecúnia, podendo ser feito pelo Município de uma única vez ou em parcelas com valor mínimo igual ao de cada remuneração mensal, observados critérios financeiros devidamente fundamentados e ainda previsão orçamentária.

Seção III

Dos Auxílios

Art. 123. Serão concedidos ao Professor ou aos seus beneficiários os seguintes auxílios:

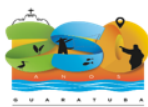
I - auxílio funeral: auxílio concedido ao cônjuge ou ao convivente em união estável, ou na falta deste, à pessoa que provar ter feito as despesas em virtude do falecimento do professor;

§ 1º O auxílio funeral será concedido na importância correspondente a 2 (dois) salários mínimos federais, vigentes por ocasião do falecimento.

§ 2º O pagamento será efetuado à vista da apresentação do atestado de óbito pelo cônjuge ou convivente em união estável e da nota fiscal que comprove as despesas com o funeral.

§ 3º Em caso de falecimento de professor a serviço fora do território do Município, as despesas de transporte do corpo correrão à conta dos recursos do Tesouro Municipal, sem prejuízo do auxílio funeral previsto neste inciso I.

II - auxílio reclusão: auxílio concedido ao dependente previdenciário do servidor municipal de baixa renda, recolhido à prisão em regime fechado, que não estará recebendo sua remuneração, em conformidade com o disposto no artigo 113 desta lei.



§ 1º Considera-se servidor de baixa renda, previsto no caput deste artigo, aquele que, no mês de competência de recolhimento à prisão, teria como remuneração mensal o valor igual ou inferior ao valor do teto de baixa renda estabelecido anualmente para o Regime Geral de Previdência Social.

§ 2º Considera-se remuneração mensal do servidor para fins de enquadramento previsto no § 1º deste artigo, o valor total de todas as verbas remuneratórias do servidor, inclusive os decorrentes de acúmulo de cargos, de empregos, de proventos de aposentadoria e pensão por morte de outras fontes.

§ 3º Considera-se dependente previdenciário do servidor, mencionado no caput deste artigo, o mesmo rol de dependentes estabelecidos para a concessão da pensão por morte pelo Regime Próprio de Previdência Social do Município.

§ 4º O valor do auxílio-reclusão será equivalente a 2/3 (dois terços) do valor total da remuneração do servidor no mês da competência da prisão, não podendo ser inferior ao valor de um salário mínimo nacional.

§ 5º O auxílio-reclusão surtirá seus efeitos financeiros a contar da data do efetivo recolhimento do servidor à prisão, desde que devidamente requerido pelo dependente no prazo máximo de 30 (trinta) dias da ocorrência, do contrário o auxílio-reclusão será devido a contar da data do requerimento.

§ 6º O valor do auxílio-reclusão no § 4º deste artigo será rateado entre os dependentes, na hipótese de haver mais de um dependente habilitado.

§ 7º Os pagamentos do auxílio-reclusão estão sujeitos a suspensão em casos de:

- a. fuga e enquanto não houver a recaptura;
- b. livramento condicional, por cumprimento da pena em regime aberto, semiaberto ou por prisão albergue;
- c. se o dependente deixar de apresentar atestado trimestral, firmado pela autoridade competente, para prova de que o segurado permanece recolhido à prisão, cujo benefício somente poderá ser restabelecido pela apresentação do referido atestado, a contar da data da de sua apresentação.

§ 8º Os pagamentos do auxílio-reclusão estão sujeitos a cessação em casos de:

- a. extinção da última cota individual do beneficiário;
- b. se o servidor, ainda que privado de sua liberdade ou recluso passar a receber benefício de aposentadoria;
- c. pelo óbito do servidor recluso ou do beneficiário;
- d. soltura do servidor, a contar da data da soltura;
- e. perda da qualidade de servidor público municipal; e
- f. em se tratando de dependente inválido, pela cessação da invalidez, verificada em exame médico pericial do Município.

§ 9º O auxílio-reclusão não será devido se o servidor vier a contrair matrimônio durante seu recolhimento à prisão, considerando a dependência superveniente ao fato gerador.

§ 10 Será editado ato do Poder Executivo Municipal regulamentando o processo de requerimento do auxílio-reclusão, observadas no que couberem, as disposições atinentes à pensão por morte, estabelecidas na legislação previdenciária do Regime Próprio de Previdência do Município, principalmente os critérios para comprovação e habilitação de dependentes, cumprimento de carências e prazo de duração do benefício de auxílio-reclusão.

Seção IV

Das Gratificações

Art. 124. As Gratificações de Professor do Quadro Próprio do Magistério poderão ser:

- I – Gratificação por Direção em Unidade Educacional – Escola;
- II – Gratificação por Vice Direção em Unidade Educacional – Escola;
- III – Gratificação por Direção em Unidade Educacional – CMEI;
- IV – Gratificação por Vice-Direção em Unidade Educacional – CMEI;
- V - Gratificação por Coordenação Pedagógica da Secretaria Municipal da Educação;
- VI – Gratificação por Coordenação Geral da Educação Infantil;
- VII – Gratificação por Coordenação Geral do Ensino Fundamental;
- VIII – Gratificação por Coordenação Geral da Educação Especial;
- IX - Gratificação por Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional – Escola;
- X - Gratificação por Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional – CMEI.

Parágrafo Único. As gratificações elencadas nos incisos I a X correspondem a um acréscimo na remuneração do servidor, conforme os percentuais estabelecidos no Capítulo IX, incidindo cada qual apenas sobre 01 (um) padrão do Professor do Quadro Próprio do Magistério.

CAPÍTULO IX

Das Funções de Direção, Vice-Direção e de Coordenação

Seção I

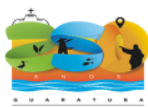
Da Direção de Unidades Educacionais

Art. 125. O exercício da Direção de Unidade Educacional é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, estáveis, com no mínimo cinco anos de efetivo exercício de funções de Magistério e que preenchendo os demais requisitos legais possuam, no mínimo, curso de Licenciatura Plena ou Curso Normal Superior com especialização na área da Educação.

Parágrafo Único. A nomeação do titular do cargo de Professor para a Direção de Unidades Educacionais, far-se-á por ato do Executivo Municipal.

Art. 126. Ao diretor de unidade educacional compete:

- I - cumprir e fazer cumprir a legislação vigente;
- II - responsabilizar-se pelo patrimônio público escolar recebido no ato da posse;
- III - organizar o processo de distribuição de aulas por disciplinas a partir de critérios legais e pedagógicos;
- IV - organizar a jornada de trabalho a ser cumprida pelos servidores efetivos e trabalhadores contratados terceirizados;
- V - planejar e organizar a elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico envolvendo todos os segmentos da instituição de ensino e posterior aprovação do Conselho Escolar;
- VI - orientar a construção coletiva do Regimento Escolar em consonância com a legislação vigente submetendo-o à aprovação do Conselho Escolar;
- VII - implementar a Base Nacional Comum Curricular – BNCC e Referencial Curricular do Paraná à Proposta Pedagógica Curricular da instituição de ensino, em conformidade com a legislação vigente;
- VIII - acompanhar a implementação dos currículos do ensino fundamental anos iniciais, conforme a Base Nacional Comum Curricular e Referencial Curricular do Paraná - CREP;
- IX - utilizar as ferramentas de gestão para apoiar professores na implementação dos planos de aula, observação de sala de aula, acompanhamento da frequência escolar dos estudantes, dos índices de avaliação interna e externa para diagnóstico e definição de ações de superação;



- X - coordenar a gestão curricular e métodos de aprendizagem e avaliação para o desenvolvimento de inclusão, equidade e cultura colaborativa;
- XI - participar na elaboração do Plano de Ação da instituição de ensino e submetê-lo à aprovação do Conselho Escolar;
- XII - coordenar e incentivar a formação permanente dos profissionais em exercício na instituição de ensino;
- XIII - presidir as reuniões, ordinárias ou extraordinárias do Conselho Escolar e efetivar as decisões tomadas no coletivo;
- XIV - convocar os profissionais em exercício na instituição de ensino, quando necessário, para participarem de formações, eventos, reuniões, com antecedência de no mínimo 48 horas;
- XV - acompanhar e conduzir o desenvolvimento dos Programas Federais e Estaduais no âmbito escolar;
- XVI - encaminhar aos órgãos competentes as solicitações de modificações no ambiente escolar, previamente discutidas e acordadas com a comunidade escolar;
- XVII - acompanhar com a Equipe Pedagógica, o trabalho docente, assegurando o cumprimento dos dias letivos e da carga- horária, previstos em Calendário Escolar;
- XVIII - encaminhar à Secretaria da Educação, após aprovação do Conselho Escolar, alterações na oferta de ensino, abertura ou encerramento de cursos/ensinos, etapas e modalidades, quando necessário;
- XIX - presidir o Conselho de Classe encaminhando as decisões tomadas coletivamente para a efetivação das mesmas;
- XX - participar com a Equipe Pedagógica e comunidade escolar da construção coletiva do Projeto Político Pedagógico, conforme legislação vigente;
- XXI - prestar contas dos recursos recebidos, submetendo sua aplicação e utilização à aprovação do Conselho Escolar, e fixando-a em edital público;
- XXII - deferir os requerimentos de matrícula;
- XXIII - supervisionar a merenda escolar, quanto ao cumprimento das normas estabelecidas na legislação vigente, atendendo às exigências sanitárias e padrões de qualidade nutricional;
- XXIV - cumprir com as normas estabelecidas na legislação sanitária vigente;
- XXV - organizar e acompanhar a efetivação das atividades de Ação de Intensificação de Aprendizagem junto à Equipe Pedagógica e professores para o desenvolvimento das aprendizagens essenciais a todos os estudantes;
- XXVI - participar com a Equipe Pedagógica e professores, na construção de estratégias de cunho pedagógico para superação de todas as formas de violências, discriminação, preconceito e exclusão social, atendendo às Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos e legislação vigente;
- XXVII - propiciar condições para os pedagogos realizarem a observação em sala de aula como metodologia de formação continuada em serviço.
- XXVIII - promover o respeito às especificidades culturais, regionais, religiosas, étnicas e raciais dos estudantes das populações em situação itinerante, bem como, o tratamento pedagógico, ético e não discriminatório, possibilitando condições necessárias para a aprendizagem destes estudantes;
- XXIX - assegurar e acompanhar a efetivação dos programas de acesso, permanência e sucesso dos estudantes, com ênfase na aprendizagem, disponibilizado pela mantenedora;
- XXX - organizar a divisão do trabalho pedagógico, priorizando atender prazos relativos ao registro da frequência escolar dos beneficiários do Programa Bolsa Família na Educação, conforme legislação vigente;
- XXXI - informar sobre a assiduidade de crianças e adolescentes com necessidades especiais, de 0 a 15 anos, atendidos pelo Programa de Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – conhecido como Programa BPC na Escola;
- XXXII - estabelecer ações que possibilitem a efetivação dos princípios de Educação em Direitos Humanos na condução de situações que minimiz a indisciplina no espaço escolar promovendo práticas de prevenção às situações de bullying;
- XXXIII - comunicar à autoridade policial quando verificado ato infracional cometido por criança ou adolescente, assim como, contra criança ou adolescente;
- XXXIV - mobilizar a comunidade escolar e propor ações preventivas de enfrentamento a todas as formas de violências conforme legislação vigente no Plano de Ação da instituição de ensino;
- XXXV - fomentar e fortalecer a articulação e participação com a Rede de Proteção às Crianças e Adolescentes;
- XXXVI - participar como membro nato do Conselho Escolar;
- XXXVII - cumprir e fazer cumprir as decisões do Conselho Escolar, em consonância com as atribuições definidas em legislação específica;
- XXXVIII - assegurar a realização do processo de avaliação institucional;
- XXXIX - exercer outras atividades compatíveis com a natureza do cargo e de acordo com as Políticas Públicas Educacionais;
- XL - Estar ciente de que o não cumprimento do desempenho de suas atribuições e competências será passível de apuração.
- Art. 127. A gratificação para exercício de Direção em Unidade Educacional – Escola, será calculada sobre o valor do vencimento do Professor indicado para o cargo, correspondendo a um acréscimo de:
- I - 60 % (sessenta por cento), para Direção de Unidade Educacional - Escola de Porte I, assim consideradas as que possuírem de 01 (uma) a 200 (duzentas) matrículas disponibilizadas na unidade;
- II - 70 % (setenta por cento), para Direção de Unidade Educacional – Escola de Porte II, assim consideradas as que possuírem de 201 (duzentos e uma) a 400 (quatrocentas) matrículas disponibilizadas na unidade;
- III - 80 % (oitenta por cento), para Direção de Unidade Educacional – escola de Porte III, assim consideradas as que possuírem de 401 (quatrocentos e uma) a 500 (quinhentas) matrículas disponibilizadas na unidade;
- IV - 90 % (noventa por cento), para Direção de Unidade Educacional - Escola de Porte IV, assim consideradas as que possuírem de 501 (quinhentos e uma) a 700 (setecentas) matrículas disponibilizadas na unidade;
- V - 100 % (cem por cento), para Direção de Unidade Educacional – Escola de Porte V, assim consideradas as que possuírem mais de 700 (setecentos) matrículas disponibilizadas na unidade.
- Art. 128. A gratificação para exercício de Direção em Unidade Educacional – CMEI será calculada sobre o valor do vencimento do Professor indicado para o cargo, correspondendo a um acréscimo de:
- I - 60 % (sessenta por cento), para Direção de Unidade Educacional - CMEI de Porte I, assim consideradas as que possuírem de 01 (uma) a 125 (cento e vinte e cinco) matrículas disponibilizadas na unidade;’
- II - 70 % (setenta por cento), para Direção de Unidade Educacional - CMEI de Porte II, assim consideradas as que possuírem de 126 (cento e vinte e cinco) a 225 (duzentas e vinte e cinco) matrículas disponibilizadas na unidade;
- III - 80 % (oitenta por cento), para Direção de Unidade Educacional - CMEI de Porte III, assim consideradas as que possuírem mais de 226 (duzentas e vinte e seis) matrículas disponibilizadas na unidade.

Seção II





Da Vice Direção de Unidades Educacionais

Art. 129. O exercício da Vice Direção de Unidade Educacional é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, estáveis, com no mínimo cinco anos de efetivo exercício de funções de Magistério e que preenchendo os demais requisitos legais possuam, no mínimo, curso de Licenciatura Plena ou Curso Normal Superior com especialização na área da Educação.

Parágrafo Único. A nomeação do titular do cargo de Professor para a Vice Direção de Unidades Educacionais far-se-á por ato do Executivo Municipal.

Art. 130. Ao Vice-Diretor de Unidade Educacional compete substituir o Diretor em suas ausências, bem como apoiá-lo cotidianamente na realização das seguintes funções:

- I - cumprir e fazer cumprir a legislação vigente;
- II - responsabilizar-se pelo patrimônio público escolar recebido no ato da posse;
- III - organizar o processo de distribuição de aulas por disciplinas a partir de critérios legais e pedagógicos;
- IV - planejar e organizar a elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico envolvendo todos os segmentos da instituição de ensino e posterior aprovação do Conselho Escolar;
- V - orientar a construção coletiva do Regimento Escolar em consonância com a legislação vigente submetendo-o à aprovação do Conselho Escolar.
- VI - implementar a Base Nacional Comum Curricular – BNCC e Referencial Curricular do Paraná, à Proposta Pedagógica Curricular da instituição de ensino, em conformidade com a legislação vigente;
- VII - acompanhar a implementação dos currículos do ensino fundamental anos iniciais, conforme a Base Nacional Comum Curricular e Referencial Curricular do Paraná - CREP;
- VIII - utilizar as ferramentas de gestão para apoiar professores na implementação dos planos de aula, observação de sala de aula, acompanhamento da frequência escolar dos estudantes, dos índices de avaliação interna e externa para diagnóstico e definição de ações de superação;
- IX - coordenar a gestão curricular e métodos de aprendizagem e avaliação para o desenvolvimento de inclusão, equidade e cultura colaborativa;
- X - participar na elaboração do Plano de Ação da instituição de ensino e submetê-lo à aprovação do Conselho Escolar;
- XI - acompanhar e conduzir o desenvolvimento dos Programas Federais e Estaduais no âmbito escolar;
- XII - acompanhar com a Equipe Pedagógica, o trabalho docente, assegurando o cumprimento dos dias letivos e da carga- horária, previstos em Calendário Escolar;
- XIII - participar com a Equipe Pedagógica e comunidade escolar, da construção coletiva do Projeto Político Pedagógico, conforme legislação vigente;
- XIV - cumprir com as normas estabelecidas na legislação sanitária vigente;
- XV - organizar e acompanhar a efetivação das atividades de Ação de Intensificação de Aprendizagem junto à Equipe Pedagógica e professores para o desenvolvimento das aprendizagens essenciais a todos os estudantes;
- XVI - participar com a Equipe Pedagógica e professores, na construção de estratégias de cunho pedagógico para superação de todas as formas de violências, discriminação, preconceito e exclusão social, atendendo às Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos e legislação vigente;
- XVII - propiciar condições para os pedagogos realizarem a observação em sala de aula como metodologia de formação continuada em serviço.
- XVIII - promover o respeito às especificidades culturais, regionais, religiosas, étnicas e raciais dos estudantes das populações em situação itinerante, bem como, o tratamento pedagógico, ético e não discriminatório, possibilitando condições necessárias para a aprendizagem destes estudantes;
- XIX - assegurar e acompanhar a efetivação dos programas de acesso, permanência e sucesso dos estudantes, com ênfase na aprendizagem, disponibilizada pela mantenedora;
- XX - organizar a divisão do trabalho pedagógico, priorizando atender prazos relativos ao registro da frequência escolar dos beneficiários do Programa Bolsa Família na Educação, conforme legislação vigente;
- XXI - estabelecer ações que possibilitem a efetivação dos princípios de Educação em Direitos Humanos na condução de situações que minimizem a indisciplina no espaço escolar promovendo práticas de prevenção às situações de bullying;
- XXII - fomentar e fortalecer a articulação e participação com a Rede de Proteção às Crianças e Adolescentes;
- XXIII - exercer outras atividades compatíveis com a natureza do cargo e de acordo com as Políticas Públicas Educacionais;
- XXIV - Estar ciente de que o não cumprimento do desempenho de suas atribuições e competências será passível de apuração.

Art. 131. O Vice-Diretor em Unidade Educacional – Escola, Portes IV e V, receberá gratificação pela função exercida e será calculada sobre o valor do vencimento do professor indicado para o cargo, correspondendo, nos seguintes casos, a um acréscimo de:

- I - 70 % (setenta por cento), para Direção de Unidade Educacional – Escola, Porte IV, assim consideradas as que possuírem de 501 (quinhentos e uma) a 700 (setecentas) matrículas disponibilizadas na unidade;
- II - 70 % (setenta por cento), para Direção de Unidade Educacional – Escola Porte V, assim consideradas as que possuírem mais de 700 (setecentos) matrículas disponibilizadas na unidade.

Art. 132. O Vice-Diretor em Unidade Educacional - CMEI Porte III, assim consideradas as que possuírem acima de 226 matrículas disponibilizadas na unidade, receberá gratificação pela função exercida e será calculada sobre o valor do vencimento do Professor indicado para o cargo, correspondendo a um acréscimo de 65 % (sessenta e cinco por cento).

Seção III

Do Coordenador Pedagógico da Secretaria Municipal da Educação

Art. 133. O exercício da função de Coordenador Pedagógico da Secretaria Municipal da Educação é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal que possuam Curso de Licenciatura Plena ou Curso Normal Superior, tenham concluído estágio probatório e preencham os demais requisitos legais.

Parágrafo Único. A nomeação do titular do cargo de Professor para a Direção de Unidades Educacionais, far-se-á por ato do Executivo Municipal.

Art. 134. Ao Coordenador Pedagógico da Secretaria Municipal da Educação compete:

- I - identificar e valorizar os saberes do Coordenador das Unidades Educacionais;
- II - fortalecer o papel do Coordenador como formador de professores;
- III - oferecer subsídios teóricos e operacionais de sustentação da prática do Coordenador;
- IV - organizar e promover orientações técnicas visando a esclarecer e orientar os Coordenadores quanto à observância:
 - a. dos princípios que fundamentam o currículo e os conceitos de competências e habilidades;
 - b. dos procedimentos que otimizam o desenvolvimento das habilidades e competências avaliadas;
- V - proporcionar aos Coordenadores a reflexão sobre a metodologia da observação de sala e os princípios que a efetivam na prática;





VI - promover a construção de instrumentos colaborativos e de indicadores imprescindíveis ao planejamento, à efetivação da observação, ao feedback e à avaliação;

VII - acompanhar o processo de ensino e aprendizagem nas Unidades Educacionais, bem como o desempenho de professores e alunos;

VIII - verificar os registros de observação realizados pelo Coordenador da Unidade Educacional sobre a gestão da sala de aula, para análise e monitoramento de ações de formação;

IX - realizar ações de formação para os professores visando à implementação do currículo e colaborando na construção e no desenvolvimento de situações de aprendizagem;

X - analisar as metas definidas na proposta pedagógica das escolas e os resultados educacionais atingidos, a fim de indicar estratégias que visem à superação das fragilidades detectadas na verificação:

a. dos resultados atingidos, identificando quais as habilidades a serem priorizadas;

b. dos Planos de Ensino/Aula dos professores, identificando a relação existente entre as habilidades/competências pretendidas e os conteúdos relacionados nos Planos de Ensino/Aula;

XI - acompanhar os processos formativos desenvolvidos pelo Coordenador, a fim de:

a. verificar o Plano de Formação Continuada do Coordenador, bem como os registros das reuniões nos horários de trabalho pedagógico coletivo, para identificação das formas de implementação do currículo;

b. verificar o cumprimento das ações de formação contempladas no Plano de Formação Continuada do Coordenador, em sua participação nas reuniões nos horários de trabalho pedagógico coletivo;

c. realizar intervenções pedagógicas, oferecendo contribuições teóricas e/ou metodológicas que visem à construção do espaço dialógico de formação;

d. analisar os materiais didáticos e paradidáticos, identificando sua relação e pertinência com o currículo e seu efetivo uso;

XII - coordenar, acompanhar e assessorar os Programas e Projetos Educacionais;

XIII - exercer outras atividades compatíveis com a natureza do cargo e de acordo com as Políticas Públicas Educacionais.

Art. 135. A gratificação pelo exercício da função de Coordenador Pedagógico da Secretaria Municipal da Educação será de 80% (oitenta por cento) sobre o valor do vencimento do Professor indicado para o cargo.

Seção IV

Do Coordenador Geral da Educação Infantil

Art. 136. O exercício da função de Coordenador Geral da Educação Infantil é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal que possuam Curso de Licenciatura Plena ou Curso Normal Superior, tenham concluído estágio probatório e preencham os demais requisitos legais. Parágrafo Único. A nomeação do titular do cargo de Professor para Coordenador Geral da Educação Infantil far-se-á por ato do Executivo Municipal.

Art. 137. A Coordenação Geral da Educação Infantil tem por finalidade colaborar com os superiores diretamente vinculados, no desempenho de suas funções, dentro dos limites de competências de sua área de atuação, competindo-lhe:

I - planejar, orientar, monitorar, coordenar, gerenciar, dirigir, supervisionar, estabelecendo normas, metas e prazos da unidade;

II - coordenar as equipes administrativa, pedagógica e docente que atuam na Educação Infantil das Unidades Educacionais Municipais, quanto aos recursos técnicos, pedagógicos, tecnológicos e metodológicos utilizados em sala de aula;

III - assegurar a atualização curricular da Educação Infantil, conforme orientações das instâncias federal, estadual e municipal;

IV - realizar assessoramentos in loco nos Centros Municipais de Educação Infantil e nas Escolas de Ensino Fundamental que oferecem a Educação Infantil, acompanhando a utilização das Matrizes Curriculares para a Rede Municipal de Ensino de Guaratuba na prática docente;

V - coordenar a elaboração e implementação do Projeto Político - Pedagógico das Unidades Escolares Municipais;

VI - planejar e orientar as atividades educativas diferenciadas relativas ao Tempo Integral nas Unidades Escolares de Educação Infantil;

VII - acompanhar e propor intervenções quanto ao desempenho cognitivo dos alunos das turmas da Educação Infantil, possibilitando, assim, verificar os direitos de aprendizagem não alcançados;

VIII - acompanhar, assessorar e avaliar os projetos escolares de Formação Continuada em Serviço e seu impacto em sala de aula e na melhoria do processo ensino-aprendizagem;

IX - acompanhar e avaliar os projetos, referentes à Seção de Educação Infantil, que contemplam o Plano de Gestão da Educação Municipal;

X - gerir o processo de ensino-aprendizagem no cumprimento das políticas, diretrizes e metas da educação;

XI - monitorar os indicadores de desempenho das Unidades Educacionais para o atendimento das metas da Secretaria;

XII - supervisionar e acompanhar o funcionamento das Unidades Educacionais, observando:

a. o cumprimento de programas e políticas;

b. o desenvolvimento do ensino;

c. a disponibilidade de material didático e de recursos humanos.

XIII - subsidiar a elaboração dos regimentos das Unidades Educacionais;

XIV - acompanhar a direção das Unidades Educacionais, em especial quanto a instalações físicas, equipamentos, mobiliários e serviços de atendimento aos alunos;

XV - supervisionar e orientar as Unidades Educacionais com relação às atividades da vida escolar dos alunos, executando o que couber;

XVI - dimensionar as necessidades de atendimento educacional e consolidar a demanda por vagas;

XVII - propor e acompanhar a prestação de serviços aos alunos;

XVIII - apoiar e acompanhar o processo de municipalização do ensino;

XIX - orientar:

a. a aplicação dos sistemas de avaliação do desempenho da educação básica;

b. os levantamentos censitários;

c. os demais levantamentos de informações e pesquisas;

XX - especificar materiais, serviços, equipamentos e demais suprimentos das Unidades Educacionais;

XXI - articular as atividades do Núcleo Pedagógico com as da Equipe de Supervisão de Ensino, para garantir unidade e convergência na orientação às unidades;

XXII - exercer outras atividades compatíveis com a natureza do cargo e de acordo com as Políticas Públicas Educacionais.

Art. 138. A gratificação pelo exercício da função de Coordenador Geral da Educação Infantil será de 90% (noventa por cento) sobre o valor do vencimento do Professor indicado para o cargo.

Seção V





Do Coordenador Geral do Ensino Fundamental

Art. 139. O exercício da função de Coordenador Geral do Ensino Fundamental é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal que possuam Curso de Licenciatura Plena ou Curso Normal Superior, tenham concluído estágio probatório e preencham os demais requisitos legais.

Parágrafo Único. A nomeação do titular do cargo de Professor para Coordenador Geral da Educação Infantil e do Ensino Fundamental far-se-á por ato do Executivo Municipal.

Art. 140. A Coordenação Geral do Ensino Fundamental tem por finalidade colaborar com os superiores diretamente vinculados, no desempenho de suas funções, dentro dos limites de competências de sua área de atuação, competindo-lhe:

I - planejar, orientar, monitorar, coordenar, gerenciar, dirigir, supervisionar, estabelecendo normas, metas e prazos das unidades subordinadas;

II - coordenar a gestão educacional de qualidade em todas as Unidades Educacionais da Rede Municipal de Ensino;

III - coordenar o planejamento, a operacionalização e o monitoramento de intervenções pedagógicas que visam à melhoria e a adequação do processo ensino-aprendizagem, mediante a análise das necessidades emergidas nas ações técnico-pedagógicas, referentes ao currículo escolar, ao desempenho docente, aos recursos didáticos e tecnológicos;

IV - garantir a aplicação efetiva das normas regimentais e curriculares, em sintonia com as esferas estadual e federal;

V - articular ações de acompanhamento às instituições de ensino conveniadas à Prefeitura de Guaratuba, para que as respectivas instituições se organizem de forma integrada às propostas pedagógicas do Sistema Municipal de Ensino;

VI - zelar pelo cumprimento do Plano de Gestão da Educação Municipal do Ensino Fundamental no que se refere às ações relacionadas à Coordenação Geral;

VII - gerir o processo de ensino-aprendizagem no cumprimento das políticas, diretrizes e metas da educação;

VIII - monitorar os indicadores de desempenho das Unidades Educacionais para o atendimento das metas da Secretaria;

IX - supervisionar e acompanhar o funcionamento das Unidades Educacionais, observando:

a. o cumprimento de programas e políticas;

b. o desenvolvimento do ensino;

c. a disponibilidade de material didático e de recursos humanos.

X - subsidiar a elaboração dos regimentos das Unidades Educacionais;

XI - acompanhar a direção das Unidades Educacionais, em especial quanto a instalações físicas, equipamentos, mobiliários e serviços de atendimento aos alunos;

XII - supervisionar e orientar as Unidades Educacionais com relação às atividades da vida escolar dos alunos, executando o que couber;

XIII - dimensionar as necessidades de atendimento educacional e consolidar a demanda por vagas;

XIV - propor e acompanhar a prestação de serviços aos alunos;

XV - apoiar e acompanhar o processo de municipalização do ensino;

XVI - orientar:

a. a aplicação dos sistemas de avaliação do desempenho da educação básica;

b. os levantamentos censitários;

c. os demais levantamentos de informações e pesquisas;

XVII - especificar materiais, serviços, equipamentos e demais suprimentos das Unidades Educacionais;

XVIII - articular as atividades do Núcleo Pedagógico com as da Equipe de Supervisão de Ensino, para garantir unidade e convergência na orientação às escolas.

XIX - exercer outras atividades compatíveis com a natureza do cargo e de acordo com as Políticas Públicas Educacionais.

Art. 141. A gratificação pelo exercício da função de Coordenador Geral do Ensino Fundamental será de 90% (noventa por cento) sobre o valor do vencimento do Professor indicado para o cargo.

Seção VI

Do Coordenador Geral da Educação Especial

Art. 142. O exercício da função de Coordenador Geral da Educação Especial é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, estáveis, que possuam Curso de Licenciatura Plena ou Curso Normal Superior e Especialização na área da Educação Especial e, ainda, preencham os demais requisitos legais.

Parágrafo Único. A nomeação do titular do cargo de Coordenador Geral da Educação Especial far-se-á por ato do Executivo Municipal.

Art. 143. A Coordenação Geral da Educação Especial é responsável pela administração, planejamento, dinamização, sistematização, avaliação e qualidade dos programas ofertados conforme as diretrizes da Secretaria Municipal da Educação competindo-lhe:

I - definir em conjunto o Plano de Ação para o atendimento especializado aos estudantes da Rede Municipal de Ensino;

II - zelar pela eficiência e qualidade dos Serviços Especializados oferecidos aos estudantes tomando as providências cabíveis;

II - coordenar os serviços da educação especial, acompanhando o desenvolvimento dos seus planos e projetos, avaliando os resultados e propondo sua realimentação;

IV - manter entrosamento com entidades afins para possíveis encaminhamentos de estudantes;

V - convocar e presidir reuniões com as Escolas Municipais e Centros Municipais de Educação Infantil, pais ou responsáveis, de acordo com as demandas;

VI - tomar providências de caráter urgente em situações imprevistas, informando, de acordo com a necessidade, à Secretaria Municipal da Educação;

VII - comparecer ou fazer-se representar nas atividades e eventos que requeiram sua presença;

VIII - controlar e acompanhar a utilização racional do ambiente físico, dos recursos materiais permanentes e de consumo, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação;

IX - deferir o vínculo, o desligamento e a conclusão do atendimento do estudante mediante comprovação dos requisitos e critérios estabelecidos e com base nos pareceres dos profissionais de atendimento;

X - prestar informações, orientações ou esclarecimentos às famílias e/ou às instituições de origem dos estudantes;

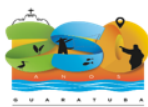
XI - propiciar condições para entrosamento adequado entre estudantes, famílias e equipe de profissionais da Secretaria Municipal da Educação;

XII - assinar toda documentação expedida e dar visto nos livros de registro e outros documentos afins;

XIII - propiciar condições para estudos e pesquisas conforme exigências dos casos atendidos nos Serviços Especializados;

XIV - participar de reuniões com Escolas, Centros de Educação Infantil, comunidade e outras instituições, quando necessário;





- XV - zelar pela eficiência e qualidade dos Serviços Especializados oferecidos aos estudantes tomando as providências cabíveis;
- XVI - coordenar os serviços, acompanhando o desenvolvimento dos seus planos e projetos, avaliando os resultados e propondo sua realimentação;
- XVII - manter entrosamento com entidades afins para possíveis encaminhamentos de estudantes;
- XVIII - comparecer ou fazer-se representar nas atividades e eventos que requeiram sua presença;
- XIX - controlar e acompanhar a utilização racional do ambiente físico, dos recursos materiais permanentes e de consumo, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação;
- XX - prestar informações, orientações ou esclarecimentos às famílias e/ou às instituições de origem dos estudantes;
- XXI - propiciar condições para entrosamento adequado entre estudantes, famílias e equipe de profissionais da Educação Especial da Secretaria Municipal da Educação;
- XXII - propiciar condições para estudos e pesquisas conforme exigências dos casos atendidos nos Serviços Especializados;
- XXIII - participar de reuniões com Escolas, Centros de Educação Infantil, comunidade e outras instituições, quando necessário.
- Art. 144. A gratificação pelo exercício da função de Coordenador Geral da Educação Especial será de 90% (noventa por cento) sobre o valor do vencimento do professor indicado para o cargo.

Seção VII

Do Coordenador Pedagógico de Unidade Educacional - Escola

Art. 145. O exercício da função de Coordenador Pedagógico de Unidade Educacional - Escola é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal que possuam Curso de Licenciatura Plena ou Curso Normal Superior, tenham concluído estágio probatório, comprove experiência na função de magistério por no mínimo 05 (cinco) anos e preencham os demais requisitos legais.

Parágrafo Único. A nomeação do titular do cargo de Professor para Coordenador Pedagógico de Unidade Educacional far-se-á por ato do Executivo Municipal.

Art. 146. Compete à Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional – Escola:

- I - colaborar com a construção coletiva do Projeto Político Pedagógico e do Regimento Escolar, a partir das políticas educacionais da Secretaria Municipal da Educação e legislação vigente, bem como acompanhar sua efetivação;
- II - elaborar o Plano de Ação da Equipe Pedagógica articulado ao Projeto Político Pedagógico;
- III - participar e intervir, junto à Direção, na organização do trabalho pedagógico, no sentido de realizar a função social e as especificidades da educação;
- IV - analisar e coordenar projetos e programas a serem inseridos no Projeto Político Pedagógico;
- V - elaborar, com os docentes, as Propostas Pedagógicas Curriculares da instituição de ensino, integradas ao seu Projeto Político Pedagógico e participar da sua regulamentação no Regimento Escolar, em consonância com a legislação vigente;
- VI - promover e acompanhar, com a Direção, reuniões pedagógicas, grupos de estudo e planejamento para reflexão e aprofundamento de temas relativos ao trabalho pedagógico;
- VII - receber, orientar e planejar o acompanhamento pedagógico das atividades a serem desenvolvidas pelos profissionais da educação em relação ao currículo, à avaliação da aprendizagem e à organização do trabalho pedagógico;
- VIII - organizar e acompanhar, com a Direção, os Conselhos de Classe e os conselhos extraordinários em todas as etapas e modalidades de ensino, de forma a garantir um processo coletivo de reflexão-ação sobre o trabalho pedagógico desenvolvido;
- IX - coordenar a elaboração de proposta de intervenção pedagógica e de recuperação de estudos, decorrentes das decisões do Conselho de Classe, e acompanhar a sua efetivação;
- X - orientar os professores quanto a utilização das plataformas digitais educacionais, como ferramenta de apoio à aprendizagem;
- XI - acompanhar o processo de aprendizagem dos estudantes, com o uso das plataformas digitais educacionais;
- XII - utilizar as ferramentas de gestão para acompanhamento dos estudantes, da qualidade da aprendizagem, do rendimento escolar, dos índices de avaliação interna e externa para diagnóstico e definição de ações de superação;
- XIII - utilizar as ferramentas de gestão para apoiar professores na implementação dos planos de aula, observação em sala de aula, acompanhamento dos estudantes, dos índices de avaliação interna e externa para diagnóstico e definição de ações de superação;
- XIV - participar da elaboração de diferentes estratégias de recuperação paralela de Intensificação da Aprendizagem dos Estudantes;
- XV - refletir sobre o processo de ensino e da metodologia de trabalho utilizada junto aos professores;
- XVI - fazer a observação de sala de aula, metodologia de formação em serviço para refletir sobre o processo de ensino e aprendizagem a partir de questões propositivas para desenvolver aulas com qualidade;
- XVII - utilizar instrumentos de observação para documentar o acompanhamento pedagógico para valorizar as boas práticas de ensino, identificar e aprimorar o que necessita ser melhorado e apoiar o professor para potencializar a aprendizagem do estudante;
- XVIII - acompanhar a efetivação e monitorar a hora-atividade do professor para análise dos planos de aula, definição e alinhamento das ações pedagógicas, garantindo que esse espaço/tempo seja utilizado em função do processo pedagógico desenvolvido em sala de aula, subsidiando o aprimoramento teórico-metodológico da docência;;
- XIX - conduzir a ação de recuperação paralela de Intensificação da Aprendizagem dos Estudantes de forma que ela se efetive no ano letivo regular e não interfira no cumprimento do calendário escolar, uma vez que os estudantes não poderão ser dispensados das atividades constantes das aulas regulares previstas;
- XX - promover a formação continuada a serviço dos docentes, a mediação de grupos de estudos e planejamento entre docentes da mesma instituição de ensino e mediação de grupos de estudos entre docentes de diferentes instituições de ensino, realizados nas horas-atividade;
- XXI - realizar o feedback formativo com os professores para destacar os pontos positivos, valorizar os avanços e as boas práticas;
- XXII - coordenar ações no coletivo escolar para a construção de estratégias pedagógicas de superação de racismo, e todas as formas de discriminação, preconceito e exclusão social;
- XXIII - acompanhar o processo de avaliação institucional;
- XXIV - organizar e acompanhar, com a Direção, as reposições de dias e horas letivos, bem como dos conteúdos disponibilizados aos estudantes;
- XXV - orientar e acompanhar junto aos docentes o preenchimento dos Livros Registro de Classe, Livro de Registro de Classe Online, Planos de aula ou Ficha Individual de Controle de Nota, conforme legislação vigente;
- XXVI - rever, sempre que necessário, a prática pedagógica dos docentes;
- XXVII - analisar em conjunto com o professor suporte pedagógico e professor regente, os resultados de aprendizagem dos estudantes e apoio na elaboração de propostas de intervenções de superação das dificuldades apontadas, utilizando as ferramentas de gestão: SERE e LRCO.



XXVIII - coordenar a equipe docente no atendimento nas intervenções pedagógicas, na elaboração do material didático, no processo de avaliação e formas de registro aos estudantes impossibilitados de frequentar a instituição de ensino por problemas de saúde ou licença maternidade, comprovados por atestado/laudo médico;

XXIX - orientar os docentes no desenvolvimento de estratégias pedagógicas adequadas às necessidades de aprendizagem dos estudantes das populações em situação de itinerância;

XXX - promover o respeito às particularidades culturais, regionais, religiosas, de orientação sexual e identidade de gênero, étnico-raciais, dos estudantes das situações de itinerância (tais como ciganos, indígenas, povos nômades, trabalhadores itinerantes, acampados, circenses, artistas ou trabalhadores de parques de diversão, de teatro mambembe, dentre outros), bem como o tratamento pedagógico, ético e não discriminatório, de acordo com a legislação vigente;

XXXI - Organizar e coordenar a análise e escolha do livro didático;

XXXII - exercer outras atividades compatíveis com a natureza do cargo e de acordo com as Políticas Públicas Educacionais.

Art. 147. A gratificação para o exercício da função de Coordenador Pedagógico das Unidades Educacionais - Escola será calculada sobre o valor do vencimento do professor correspondendo a um acréscimo de:

I - 60 % (sessenta por cento), para Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional – Escola de Porte I, assim consideradas as que possuírem de 01 (uma) a 200 (duzentas) matrículas disponibilizadas na unidade;

II - 65 % (sessenta e cinco por cento), para Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional - Escola de Porte II, assim consideradas as que possuírem de 201 (duzentos e uma) a 400 (quatrocentas) matrículas disponibilizadas na unidade;

III - 70 % (setenta por cento), para Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional – Escola de Porte III, assim consideradas as que possuírem de 401 (quatrocentos e uma) a 500 (quinhentas) matrículas disponibilizadas na unidade;

IV - 70 % (setenta por cento), para Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional – Escola de Porte IV, assim consideradas as que possuírem de 501 (quinhentos e uma) a 700 (setecentas) matrículas disponibilizadas na unidade;

V - 70 % (setenta por cento), para Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional – Escola de Porte V, assim consideradas as que possuírem mais de 700 (setecentas) matrículas disponibilizadas na unidade.

§ 1.º Cada uma das Unidades Educacionais – Escola, de Portes I e II, terá 01 (um) Coordenador Pedagógico.

§ 2.º Cada uma das Unidades Educacionais – Escola, de Porte III e IV, terá 2 (dois) Coordenadores Pedagógicos.

§ 3.º As Unidades Educacionais de Porte V terão 3 (três) Coordenadores Pedagógicos.

Seção VIII

Do Coordenador Pedagógico de Unidade Educacional – CMEI

Art. 148. O exercício da função de Coordenador Pedagógico de Unidade Educacional - CMEI é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal que possuam Curso de Licenciatura Plena ou Curso Normal Superior, tenham concluído estágio probatório, comprove experiência na função de magistério por no mínimo 05 (cinco) anos e preencham os demais requisitos legais.

Art. 149. Compete à Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional - CMEI:

I - colaborar com a construção coletiva do Projeto Político Pedagógico e do Regimento Escolar, a partir das políticas educacionais da Secretaria Municipal da Educação e legislação vigente, bem como acompanhar sua efetivação;

II - elaborar o Plano de Ação da Equipe Pedagógica articulado ao Projeto Político Pedagógico;

III - participar e intervir, junto à Direção, na organização do trabalho pedagógico, no sentido de realizar a função social e as especificidades da educação;

IV - analisar e coordenar projetos e programas a serem inseridos no Projeto Político Pedagógico;

V - elaborar, com os docentes, as Propostas Pedagógicas Curriculares da instituição de ensino, integradas ao seu Projeto Político Pedagógico e participar da sua regulamentação no Regimento Escolar, em consonância com a legislação vigente;

VI - promover e acompanhar, com a Direção, reuniões pedagógicas, grupos de estudo e planejamento para reflexão e aprofundamento de temas relativos ao trabalho pedagógico;

VII - receber, orientar e planejar o acompanhamento pedagógico das atividades a serem desenvolvidas pelos profissionais da educação em relação ao currículo, à avaliação da aprendizagem e à organização do trabalho pedagógico;

VIII - organizar e acompanhar, com a Direção, os Conselhos de Classe e os conselhos extraordinários, de forma a garantir um processo coletivo de reflexão-ação sobre o trabalho pedagógico desenvolvido;

IX - orientar os professores quanto a utilização das plataformas digitais educacionais, como ferramenta de apoio à aprendizagem;

X - acompanhar o processo de aprendizagem dos estudantes, com o uso das plataformas digitais educacionais;

XI - utilizar as ferramentas de gestão para acompanhamento da frequência escolar dos estudantes, da qualidade da aprendizagem, do rendimento escolar;

XII - utilizar as ferramentas de gestão para apoiar professores na implementação dos planos de aula, observação em sala de aula, acompanhamento da frequência escolar dos estudantes;

XIII - refletir sobre o processo de ensino e da metodologia de trabalho utilizada junto aos professores;

XIV - fazer a observação de sala de aula, metodologia de formação em serviço para refletir sobre o processo de ensino e aprendizagem a partir de questões propositivas para desenvolver aulas com qualidade;

XV - utilizar instrumentos de observação para documentar o acompanhamento pedagógico para valorizar as boas práticas de ensino, identificar e aprimorar o que necessita ser melhorado e apoiar o professor para potencializar a aprendizagem do estudante;

XVI - monitorar a hora-atividade e acompanhar a definição e alinhamento, das ações pedagógicas;

XVII - acompanhar a efetivação da hora-atividade do professor para análise dos planos de aula, garantindo que esse espaço/tempo seja utilizado em função do processo pedagógico desenvolvido em sala de aula, subsidiando o aprimoramento teórico-metodológico da docência;

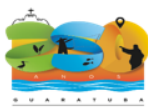
XVIII - promover a formação continuada a serviço dos docentes, a mediação de grupos de estudos e planejamento entre docentes da mesma instituição de ensino e mediação de grupos de estudos entre docentes de diferentes instituições de ensino, realizados nas horas-atividade;

XIX - realizar o feedback formativo com os professores para destacar os pontos positivos, valorizar os avanços e as boas práticas;

XX - acompanhar o processo de avaliação institucional;

XXI - acompanhar junto aos docentes o preenchimento dos Livros Registro de Classe, Livro de Registro de Classe Online, Planos de aula conforme legislação vigente;

XXII - rever, sempre que necessário, a prática pedagógica dos docentes;



XXIII - coordenar a equipe docente no atendimento nas intervenções pedagógicas, na elaboração do material didático, no processo de avaliação e formas de registro aos estudantes impossibilitados de frequentar a instituição de ensino por problemas de saúde, comprovados por atestado/laudo médico;

XXIV - organizar e coordenar a análise e escolha do livro didático;

XXV - exercer outras atividades compatíveis com a natureza do cargo e de acordo com as Políticas Públicas Educacionais.

Art. 150. A gratificação para o exercício da função de Coordenador Pedagógico das Unidades Educacionais - CMEI será calculada sobre o valor do vencimento do professor correspondendo a um acréscimo de:

I - 60 % (sessenta por cento), para Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional – CMEI de Porte I, assim consideradas as que possuírem de 01 (uma) a 125 (cento e vinte e cinco) matrículas disponibilizadas na unidade;

II - 65 % (sessenta e cinco por cento), para Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional - CMEI de Porte II, assim consideradas as que possuírem de 126 (cento e vinte e seis) a 225 (duzentas e vinte e cinco) matrículas disponibilizadas na unidade;

III - 70 % (setenta por cento), para Coordenação Pedagógica de Unidade Educacional – CMEI de Portes III, assim consideradas as que possuírem de 226 (duzentas e vinte e seis) a 325 (trezentas e vinte e cinco) matrículas disponibilizadas na unidade.

§ 1.º Cada uma das Unidades Educacionais – CMEIs de Porte I e CMEIs de II terá 01 (um) Coordenador Pedagógico.

§ 2º Cada uma das Unidade Educacionais – CMEIs de Porte III terá 2 (dois) Coordenadores Pedagógicos.

CAPÍTULO X

Dos Deveres e das Responsabilidades

Seção I

Dos Deveres

Art. 151. O membro do Magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequada à dignidade profissional.

Art. 152. Além do fiel cumprimento de suas atribuições, incumbe ao titular do cargo de Professor, os deveres comuns previstos no Estatuto dos Servidores Públicos vigente no Município.

Seção II

Das Proibições

Art. 153. Aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério é vedado:

I - referir-se desrespeitosamente, por qualquer meio, às autoridades constituídas e aos atos da administração, podendo, porém, em trabalho devidamente assinado, criticá-los de maneira elevada e construtiva do ponto de vista doutrinário e da organização e eficiência do serviço educacional;

II - exercer comércio entre os colegas de trabalho, promover-se ou subscrever lista de donativos ou praticar usura em qualquer de suas formas;

III - exercer atividades político-partidárias dentro da Unidade Educacional ou órgão;

IV - receber em período de trabalho, sem autorização prévia de seu superior, pessoas estranhas à Unidade Educacional ou órgão;

V - ausentar-se da Unidade Educacional ou órgão no período de trabalho, sem a devida autorização de seu superior hierárquico;

VI - transferir a outrem o desempenho dos encargos que lhe foram atribuídos;

VII - ocupar-se durante o expediente com atividades não inerentes ao seu trabalho;

VIII - quebrar sigilo das discussões e deliberações do conselho de classe;

IX - ferir a ética profissional nas relações com os demais membros da comunidade escolar;

X - proceder de forma desidiosa.

Seção III

Das Penalidades

Art. 154. No caso de exercício irregular de suas funções e atribuições, os integrantes do Quadro Próprio do Magistério poderão sofrer sindicância e processo administrativo disciplinar, regidos na forma do disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

CAPÍTULO XI

Das Disposições Gerais

Art. 155. O Dia do Professor – 15 (quinze) de outubro – será comemorado sempre que possível com solenidade que propicie a confraternização entre os integrantes do Quadro Próprio do Magistério.

Art. 156. O Município assegurará os limites recomendados pelas normas pedagógicas para locação de alunos nas salas de aula.

Art. 157. Os integrantes do Quadro Próprio do Magistério não poderão ser colocados à disposição de órgãos estranhos à Educação, ao Ensino e à Pesquisa.

Art. 158. Inexistindo número de alunos suficientes à manutenção das turmas, o titular do cargo de Professor será remanejado para estabelecimento que exista vaga, podendo participar de procedimento tendente à remoção quando este ocorrer.

Art. 159. Os integrantes do Quadro Próprio do Magistério, quando em licença para tratar de assuntos particulares, nos termos da Lei n.º 777/1997, art. 145, não poderão interromper sua licença durante o período de férias ou recesso das Unidades Educacionais, podendo retornar no máximo 60 (sessenta) dias antes do início do mencionado período.

Art. 160. Para garantir os direitos previstos nesta lei, cuja eficácia dependa de regulamentação ou de disciplina legal, aplicam-se as normas regulamentares vigentes.

Art. 161. Os direitos e deveres contemplados nesta lei não implicam em inobservância dos demais regramentos aplicáveis a todos os Servidores Públicos Municipais.

CAPÍTULO XI

Das Disposições Transitórias

Seção I

Do Enquadramento

Art. 162. Os Professores em efetivo exercício quando da publicação da presente lei serão enquadrados no Plano de Carreira do Magistério, observados os seguintes procedimentos:

I - enquadramento na nova situação do Plano de Carreira do Magistério, conforme Anexos V, VI, VII e VIII.

II - quando, na forma da lei, houver incorporação de tempo de serviço no acervo do professor, seu enquadramento será alterado considerando um nível a cada ano de serviço, excluindo licença para tratar de assuntos particulares considerando ainda, os avanços que eventualmente tenha ganhado em sua vida funcional;



III - o professor que se encontrar, na época de implementação do presente Plano de Carreira, em licença para tratar de assuntos particulares, será enquadrado por ocasião da sua reassunção ao cargo, nos termos desta lei;

IV - o enquadramento não ensejará redução de vencimento;

V - os atuais professores serão enquadrados nesta nova lei exatamente no mesmo cargo, função, carga horária, nível de atuação, classe e referência em que estão enquadrados atualmente, exceto nos termos descritos no inciso IV deste artigo.

VI - os professores que estão, no mínimo, há uma progressão impossibilitados de crescer, por terem atingido a última referência da classe C do seu nível de atuação, ou seja, o topo da carreira, serão enquadrados nessa nova lei na referência I da classe D do mesmo cargo, função, carga horária e nível de atuação em que estão enquadrados atualmente.

§ 1º. A execução do presente enquadramento será de responsabilidade da Secretaria Municipal da Educação, sob a orientação, pronunciamento e supervisão de Comissão de Enquadramento, designada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º. Os demais termos necessários ao cumprimento do enquadramento serão definidos e divulgados pela Secretaria Municipal da Educação no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta Lei.

§ 3º. Findos os trabalhos da Comissão, serão lavrados os Decretos de Enquadramento dos Professores.

§ 4º. Caberá recurso dos enquadramentos realizados nos termos desta lei, desde que devidamente motivado, no prazo de 15 (quinze) dias da publicação dos Decretos de Enquadramento.

Seção II

Das Demais Disposições Transitórias

Art. 163. O cargo de Professor especializado em D.A e D.V. e o cargo de Professor de Educação Física com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, declarados em extinção pela Lei Municipal de nº 1.247/2006 e pela Lei Municipal de nº 1.309/2008 são declarados extintos.

Art. 164. O cargo de Professor Suporte Pedagógico com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, declarado em extinção pela Lei Municipal de nº 1.247/2006 e pela Lei Municipal de nº 1.309/2008 com as alterações pela Lei Municipal de nº 1.505/2012, permanecerá em extinção até a vacância do cargo, quando será considerado extinto.

Parágrafo Único. As funções do Professor Suporte Pedagógico 40 horas, mencionado no caput deste artigo estão vinculadas ao contexto da presente lei, sendo fixados os vencimentos mensais no Anexo VIII, garantidos os direitos a ascensão funcional aos seus ocupantes nos mesmos termos fixados para o Professor Suporte Pedagógico 20 horas.

Art. 165. Fica assegurada a continuidade da percepção da Gratificação de 50% (cinquenta por cento) do vencimento ao professor com habilitação específica na área da Educação Especial com exercício de docência a alunos portadores de necessidade especiais, que na data da publicação da Lei de nº 1.309/2008 percebiam tal gratificação por força da Lei de nº 1.042/2003, em seu art. 33, inciso III, alínea b, § 3.º, enquanto permanecerem no exercício dessas atividades especiais.

Parágrafo Único. Entende-se por “exercício de docência a alunos portadores de necessidades especiais”, o exercício de docência em sala de recursos ou em classe especial voltada a alunos com deficiência, pelos referidos professores beneficiados pela Lei de nº 1.042/2003.

CAPÍTULO XII

Das Disposições Finais

Art. 166. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias e específicas do Poder Executivo, suplementadas se necessário.

Art. 167. Ficam revogadas expressamente as Leis Municipais de nº 1.309/2008; 1.505/2012; 1.539/2013 e 1.923/2022 e demais disposições em contrário.

Art. 168. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos funcionais e financeiros retroativos a 1º de abril do ano de 2022.

Gabinete do Prefeito de Guaratuba, em 20 de abril de 2022.

ROBERTO JUSTUS

PREFEITO

PLE 1561/22 de 04/22

Of. Nº 40/22 CMG de 20/04/22

**ANEXO I Lei 1.931****CARGO, FUNÇÕES, NÚMERO DE VAGAS E CARGA HORÁRIA SEMANAL
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE GUARATUBA.**

CARGO	FUNÇÃO	VAGAS	CARGA HORÁRIA SEMANAL
PROFESSOR	DOCENTE	700	20 HORAS
	DOCENTE DE ARTES	31	
	DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA	31	
	DOCENTE DE INGLÊS	11	
	DOCENTE DE LIBRAS	03	
	SUPORTE PEDAGÓGICO	50	

ANEXO II Lei 1.931**1. DENOMINAÇÃO DO CARGO**

Professor

2. FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.

3. REQUISITOS MÍNIMOS PARA PROVIMENTO**3.1 FUNÇÃO DOCENTE:**

3.1.1 Formação em nível médio completo, na modalidade magistério ou “normal”, para a docência na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental

3.1.2 Ou, alternativamente, ter Formação de nível superior em curso de licenciatura plena em Pedagogia ou Normal Superior.

3.2 FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES:

3.2.1 Possuir Licenciatura Plena em Educação Artística, ou Licenciatura Plena em Arte (de acordo com a habilitação apostilada no diploma, fornecido por Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC).

3.3 FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA:

3.3.1 Possuir Ensino Superior Completo – Graduação: Licenciatura Plena em Educação Física;

3.3.2 Ou Ensino Superior Completo – Graduação: acrescido de Curso de Formação Pedagógica em Educação Física, em conformidade com a legislação educacional vigente pelo Ministério da Educação.



3.4 FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS:

3.4.1 Possuir Licenciatura Plena em Inglês ou Português/Inglês.

3.5 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS – LIBRAS

3.5.1. ser pessoa surda;

3.5.2. possuir formação em nível médio completo, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nos primeiros anos do ensino fundamental, acrescida da formação em curso de instrutor da LIBRAS, realizado por meio de cursos de educação profissional ou cursos de formação continuada, comprovada com a apresentação de Certificado de Proficiência para o Ensino da Libras – PROLIBRAS, expedido pelo MEC ou com Declaração de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedida pela Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos – FENEIS ou ainda com Certificado de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedido por instituições credenciadas pelas Secretarias de Estado da Educação.

3.5.3. alternativamente ao requisito 3.5.2, supra, possuir formação em Pedagogia ou Curso Normal Superior, acrescida da formação em curso de instrutor da LIBRAS, realizado por meio de cursos de educação profissional ou cursos de formação continuada, comprovada com a apresentação de Certificado de Proficiência para o Ensino da Libras – PROLIBRAS, expedido pelo MEC ou com Declaração de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedida pela Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos – FENEIS ou ainda com Certificado de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedido por instituições credenciadas pelas Secretarias de Estado da Educação.

3.6 FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO

3.6.1 Formação em nível superior em Pedagogia.

4. ATRIBUIÇÕES

4.1 FUNÇÃO DOCENTE:

4.1.1 participar da construção coletiva do Projeto Político Pedagógico e do Regimento Escolar, a partir das políticas educacionais da Secretaria Municipal da Educação e legislação vigente, bem como acompanhar sua efetivação;

4.1.2 participar do processo de escolha dos livros e materiais didáticos, com a Equipe Pedagógica, em consonância com o Projeto Político Pedagógico da instituição de ensino;

4.1.3 elaborar seu Plano de Trabalho Docente e planos de aula;

4.1.4 estruturar as avaliações de forma contínua, cumulativa e processual para os estudantes, utilizando-se de instrumentos diversificados conforme Projeto Político Pedagógico e Regimento Escolar;

4.1.5 oportunizar a recuperação de estudos concomitante ao processo ensino-aprendizagem, estabelecendo estratégias diferenciadas no decorrer do período letivo;

4.1.6 participar do processo de avaliação psicoeducacional, dos estudantes com dificuldades acentuadas de aprendizagem, para encaminhamento aos serviços e apoios especializados da Educação Especial, se necessário;

4.1.7 participar da avaliação institucional, conforme orientação da Secretaria Municipal da Educação;

4.1.8 estar presente nas reuniões, sempre que convocados pela equipe gestora, ou Secretaria Municipal da Educação;

4.1.9 participar da Equipe Multidisciplinar;

4.1.10 oportunizar o desenvolvimento do trabalho pedagógico, na abordagem do respeito às diferenças sociais, econômicas, culturais, físicas, étnico-raciais, de identidade de gênero e crença religiosa, bem como na relação professor estudante;

4.1.11 incluir no seu Plano de Trabalho Docente atividades nas plataformas digitais educacionais, quando instituídas pela Secretaria Municipal da Educação na sua disciplina/área ou componente curricular;

4.1.12 viabilizar a igualdade de condições para acesso, permanência e sucesso dos estudantes na instituição de ensino, respeitando a diversidade e a pluralidade cultural no processo de ensino-aprendizagem;

4.1.13 planejar e acompanhar, junto ao Professor de Apoio Educacional Especializado e outras especificidades, os ajustes ou modificações, de aprimoramento do processo de ensino-aprendizagem;

4.1.14 participar efetivamente dos, Conselhos de Classe e Pós Conselho de Classe, sugerindo alternativas pedagógicas para o aprimoramento do processo educacional;

4.1.5 utilizar a hora-atividade para estudos, pesquisas e planejamento de atividades docentes, sob orientação da Equipe Pedagógica, bem como da formação continuada ofertada pela Secretaria Municipal da Educação;

4.1.16 cumprir o Calendário Escolar plenamente, quanto aos dias letivos, horas-aula e horas-atividades estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

4.1.17 organizar as aulas a partir do plano de aula disponibilizado do LRCO, do livro didático e do Referencial Curricular do Paraná – CREP;



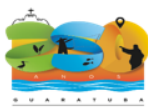
- 4.1.18 repor conteúdos, carga horária e dias letivos, quando necessário, a fim de cumprir o calendário, atender o disposto no currículo escolar, resguardando o direito dos estudantes;
- 4.1.19 acompanhar a frequência dos estudantes na instituição de ensino, comunicando qualquer irregularidade à Equipe Pedagógica;
- 4.1.20 manter atualizados os Registros de Classe, Registro de Classe *Online* e Frequência, conforme legislação vigente, deixando-os disponíveis na instituição de ensino e *Online*;
- 4.1.21 participar de atividades que envolvam a instituição de ensino e a comunidade escolar;
- 4.1.22 utilizar o nome social dos estudantes nos registros escolares internos respeitando sua identidade de gênero, conforme legislação vigente;
- 4.1.23 comunicar à Equipe Pedagógica ou secretário escolar, as faltas dos estudantes beneficiários do Programa Bolsa Família ou do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social;
- 4.1.24 comunicar a infrequência escolar dos estudantes conforme o Programa de Combate ao Abandono Escolar;
- 4.1.25 identificar e atuar sobre os atos de indisciplina escolar, dando os devidos encaminhamentos de acordo com a legislação vigente;
- 4.1.26 organizar atividades de Intensificação da Aprendizagem, preferencialmente, durante a hora-atividade, em conjunto com a Equipe Pedagógica da instituição de ensino, com o objetivo de aprovação do estudante quando este tiver condições de acompanhar a série/ano seguinte, para minimizar a reprovação que deve ser discutida e repensada em conjunto, a efetivação desta ação ocorre em 3 momentos distintos: diagnóstico, planejamento e preparação para implementação e consolidação;
- 4.1.27 sob orientação da Equipe Pedagógica, elaborar atividades e avaliações diferenciadas aos estudantes afastados da instituição de ensino, por doença ou licença maternidade, comprovada por atestado/laudo médico, conforme legislação vigente;
- 4.1.28 promover o respeito às particularidades culturais, regionais, religiosas, étnicas e raciais dos estudantes e das populações em situação de itinerância, de acordo com a legislação vigente;
- 4.1.29 elaborar sob orientação da Equipe Pedagógica, a Proposta Pedagógica Curricular, integrada ao Projeto Político Pedagógico em consonância à legislação vigente;
- 4.1.30 promover a cultura de Educação em Direitos Humanos e apresentar medidas de prevenção a todas as formas de violências;
- 4.1.31 cumprir e fazer cumprir o disposto no Regimento Escolar.

4.2 FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES:

- 4.2.1 Elaborar o planejamento e os planos de aulas dos conteúdos curriculares de cada ano específico e zelar pela sua aplicação;
- 4.2.2 Ministrar aulas teóricas e práticas no ensino fundamental, em escolas da rede pública municipal de acordo com o calendário escolar e participar dos períodos dedicados ao planejamento e avaliação;
- 4.2.3 Acompanhar a produção da área educacional e cultural;
- 4.2.4 Efetuar registros burocráticos e pedagógicos;
- 4.2.5 Registrar sistematicamente a frequência dos alunos, notificando à equipe técnica dos casos de faltas consecutivas e frequência irregular.
- 4.2.6 Participar na elaboração do projeto pedagógico integrando-se à filosofia de trabalho da Unidade Escolar e na conquista dos objetivos propostos;
- 4.2.7 Zelar pela aprendizagem dos alunos, refletindo continuamente sobre sua prática pedagógica e estabelecendo estratégias adequadas para garantir seu sucesso;
- 4.2.8 Planejar o desenvolvimento do curso de acordo com as diretrizes educacionais;
- 4.2.9 Elaborar e manter atualizados os registros relativos ao processo educativo;
- 4.2.10 Responsabilizar-se pela elaboração e organização de atividades, pela segurança dos alunos, disciplina e organização geral da classe, pelos ambientes especiais das Unidades Escolares, bem como pelo uso e conservação do material didático;
- 4.2.11 Participar de reuniões, solenidades, congressos, eventos e atividades previstas no calendário escolar ou para as quais for convocado;
- 4.2.12 Participar do processo de formação continuada para docentes;
- 4.2.13 Colaborar no desenvolvimento de projetos educacionais;
- 4.2.14 Organizar eventos e atividades, culturais, pedagógicas e cívicas, ligados à educação e de interesse do Município;
- 4.2.15 Participar das constantes atividades extra-classe e das comemorações previstas no calendário escolar.

4.3 FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA:

- 4.3.1 Elaborar o planejamento e os planos de aulas dos conteúdos curriculares de cada ano específico e zelar pela sua aplicação;
- 4.3.2 Ministrar aulas teóricas e práticas no ensino fundamental, em escolas da rede pública municipal de acordo com o calendário escolar e participar dos períodos dedicados ao planejamento e avaliação;
- 4.3.3 Acompanhar a produção da área educacional e cultural;



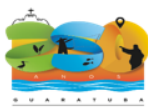
- 4.3.4 Efetuar registros burocráticos e pedagógicos;
- 4.3.5 Registrar sistematicamente a frequência dos alunos, notificando à equipe técnica dos casos de faltas consecutivas e frequência irregular.
- 4.3.6 Participar na elaboração do projeto pedagógico integrando-se à filosofia de trabalho da Unidade Escolar e na conquista dos objetivos propostos;
- 4.3.7 Zelar pela aprendizagem dos alunos, refletindo continuamente sobre sua prática pedagógica e estabelecendo estratégias adequadas para garantir seu sucesso;
- 4.3.8 Planejar o desenvolvimento do curso de acordo com as diretrizes educacionais;
- 4.3.9 Elaborar e manter atualizados os registros relativos ao processo educativo;
- 4.3.10 Responsabilizar-se pela elaboração e organização de atividades, pela segurança dos alunos, disciplina e organização geral da classe, pelos ambientes especiais das Unidades Escolares, bem como pelo uso e conservação do material didático;
- 4.3.11 Participar de reuniões, solenidades, congressos, eventos e atividades previstas no calendário escolar ou para as quais for convocado;
- 4.3.12 Participar do processo de formação continuada para docentes;
- 4.3.13 Colaborar no desenvolvimento de projetos educacionais;
- 4.3.14 Organizar eventos e atividades, culturais, pedagógicas e cívicas, ligados à educação e de interesse do Município;
- 4.3.15 Participar das constantes atividades extra-classe e das comemorações previstas no calendário escolar;
- 4.3.16 Envolver os alunos em atividades e competições esportivas escolares, municipais, regionais e estaduais, desenvolvendo auto estima e espírito de competitividade.

4.4 FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS:

- 4.4.1 Elaborar o planejamento e os planos de aulas dos conteúdos curriculares de cada ano específico e zelar pela sua aplicação;
- 4.4.2 Ministrar aulas teóricas e práticas no ensino fundamental, em escolas da rede pública municipal de acordo com o calendário escolar e participar dos períodos dedicados ao planejamento e avaliação;
- 4.4.3 Acompanhar a produção da área educacional e cultural;
- 4.4.4 Efetuar registros burocráticos e pedagógicos;
- 4.4.5 Registrar sistematicamente a frequência dos alunos, notificando à equipe técnica dos casos de faltas consecutivas e frequência irregular.
- 4.4.6 Participar na elaboração do projeto pedagógico integrando-se à filosofia de trabalho da Unidade Escolar e na conquista dos objetivos propostos;
- 4.4.7 Zelar pela aprendizagem dos alunos, refletindo continuamente sobre sua prática pedagógica e estabelecendo estratégias adequadas para garantir seu sucesso;
- 4.4.8 Planejar o desenvolvimento do curso de acordo com as diretrizes educacionais;
- 4.4.9 Elaborar e manter atualizados os registros relativos ao processo educativo;
- 4.4.10 Responsabilizar-se pela elaboração e organização de atividades, pela segurança dos alunos, disciplina e organização geral da classe, pelos ambientes especiais das Unidades Escolares, bem como pelo uso e conservação do material didático;
- 4.4.11 Participar de reuniões, solenidades, congressos, eventos e atividades previstas no calendário escolar ou para as quais for convocado;
- 4.4.12 Participar do processo de formação continuada para docentes;
- 4.4.13 Colaborar no desenvolvimento de projetos educacionais;
- 4.4.14 Organizar eventos e atividades, culturais, pedagógicas e cívicas, ligados à educação e de interesse do Município;
- 4.4.15 Participar das constantes atividades extra-classe e das comemorações previstas no calendário escolar.

4.5 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS – LIBRAS

- 4.5.1. Integrar, na qualidade de Professor Surdo – Instrutor da LIBRAS, o CAES – Centro de Atendimento Especializado na Área da Surdez, Serviço de apoio pedagógico especializado para alunos surdos, junto à Educação Básica, conforme diretrizes da Secretaria Municipal da Educação, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:
 - 4.5.1.1. participar na elaboração da proposta pedagógica da escola;
 - 4.5.1.2. elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
 - 4.5.1.3. zelar pela aprendizagem dos alunos;
 - 4.5.1.4. estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
 - 4.5.1.5. ministrar os dias letivos e as horas-aula estabelecidas;
 - 4.5.1.6. participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;



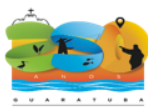
- 4.5.1.7. colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade;
- 4.5.1.8. oportunizar condições para a aquisição e desenvolvimento da Libras, como primeira língua, pelas crianças surdas, por meio de atividades educacionais que envolvam a contação de histórias e fábulas em Libras, teatro, humor surdo, entre outros;
- 4.5.1.9. apoiar, na comunidade escolar, o uso e a difusão da Libras entre professores, alunos, funcionários, direção da escola e familiares, auxiliando na ministração de cursos de formação de professores ouvintes e no desenvolvimento de projetos de ensino e divulgação da Libras;
- 4.5.1.10. utilizar a língua de sinais na mediação do processo ensino-aprendizagem e desenvolvimento de todas as atividades escolares;
- 4.5.1.11. desenvolver proposta de educação bilíngue – Língua Brasileira de Sinais (Libras) e Língua Portuguesa, em sua modalidade escrita, no atendimento aos alunos surdos;
- 4.5.1.12. favorecer o contato das crianças com surdos adultos, oportunizando a construção de sua identidade e o aprendizado da Libras, por meio da proposição de eventos, troca de experiências e contatos com associações de surdos e FENEIS/PR, entre outras atividades;
- 4.5.1.13. esclarecer a família sobre a importância da aquisição da Libras pelas crianças surdas, orientando sobre as formas de comunicação/interação da criança com a família;
- 4.5.1.14. realizar reuniões periódicas com o professor especialista do CAES e com o professor da classe regular, na qual o aluno está matriculado, para orientações quanto às formas de comunicação/interação com os alunos surdos e utilização de estratégias metodológicas alternativas, que viabilizem o acesso ao conhecimento por meio de experiências visuais na aprendizagem;
- 4.5.1.15. participar de Conselhos de Classe e reuniões pedagógicas com o professor especialista do CAES, professores das disciplinas e equipe pedagógica, opinando sobre as potencialidades, necessidades e dificuldades dos alunos surdos atendidos no CAES;
- 4.5.1.16. estimular a prática de mecanismos alternativos para a avaliação de conhecimentos expressos em Libras, pelo registro em vídeo ou outros meios eletrônicos e tecnológicos, quando disponíveis na escola;
- 4.5.1.17. planejar as ações a serem desenvolvidas no Atendimento Educacional Especializado em Libras;
- 4.5.1.18. organizar o cronograma de atendimento em conjunto com o professor especialista do CAES, de tal forma que a carga horária de 20 h/a seja cumprida na íntegra;
- 4.5.1.19. organizar o espaço de ensino com imagens visuais que possa colaborar para o processo de ensino e aprendizagem;
- 4.5.1.20. realizar relatório descritivo, juntamente com o professor especialista, do desenvolvimento linguístico do aluno (Libras e Língua Portuguesa escrita), da apropriação do conteúdo acadêmico, além de outros aspectos julgados relevantes.

4.6 FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO

4.6.1. DESCRIÇÃO SINTÉTICA: articular o trabalho pedagógico no contexto escolar, no âmbito do órgão central e/ou das unidades de educação da rede municipal, e co-responsabilizar-se pela mediação entre os diferentes sujeitos da comunidade escolar, a saber, dirigentes escolares, profissionais da educação, alunos, famílias e responsáveis, representantes comunitários, órgãos e setores centrais da educação municipal.

4.6.2. ATRIBUIÇÕES TÍPICAS

- 4.6.2.1 Coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da Unidade Educacional;
- 4.6.2. Acompanhar o processo de implementação da proposta pedagógica da rede municipal de educação;
- 4.6.2.2 Elaborar projetos de intervenção conforme a realidade das Unidades Escolares;
- 4.6.2.3 Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;
- 4.6.2.4 Orientar o corpo docente no desenvolvimento de suas atividades profissionais, através de assessoria pedagógica;
- 4.6.2.5 Dinamizar os conselhos de avaliação e planejamento do ciclo e da unidade de educação, coordenando a elaboração, a execução e a avaliação do projeto político-pedagógico da unidade;
- 4.6.2.6 Estimular, articular e participar da elaboração, da implementação e da avaliação de projetos que envolvam os diferentes sujeitos da comunidade escolar;
- 4.6.2.7 Buscar a interlocução com pais e responsáveis, fomentando a cultura de participação destes segmentos no cotidiano escolar;
- 4.6.2.8 Promover a articulação família/escola/comunidade, criando processos de integração da sociedade com a Unidade Educacional;
- 4.6.2.9 Acompanhar o processo de desenvolvimento dos alunos em colaboração com os docentes, demais profissionais da educação, pais e responsáveis, fazendo as mediações necessárias;
- 4.6.2.10 Prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
- 4.6.2.11 Identificar, orientar e encaminhar para serviços especializados e acompanhamentos necessários alunos que apresentem necessidades de atendimento diferenciado;
- 4.6.2.12 Orientar os pais ou responsáveis legais dos estudantes, da necessidade da avaliação psicoeducacional e efetivação de seus possíveis encaminhamentos;
- 4.6.2.13 Mediar o trabalho entre os docentes e demais profissionais dos serviços e apoios especializados de estudantes com necessidades educacionais especiais;
- 4.6.2.14 Participar do processo de avaliação e seleção do material didático-pedagógico a ser utilizado na unidade de educação;
- 4.6.2.15 Acompanhar os processos de regularização da vida escolar dos alunos;



- 4.6.2.16 Informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da Unidade Educacional;
- 4.6.2.17 Planejar e dinamizar as reuniões de planejamento, bem como as formações continuadas dos integrantes da equipe de referência do ciclo, favorecendo o estudo, a socialização de saberes e fazeres, a organização e o acompanhamento da prática pedagógica cotidiana, em conformidade com a proposta pedagógica da rede municipal e com a legislação em vigor;
- 4.6.2.18 Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da Unidade Educacional;
- 4.6.2.19 Elaborar pareceres, informes técnicos e relatórios, com base na realização de pesquisas, entrevistas e observações, sugerindo medidas para implantação, desenvolvimento ou aperfeiçoamento das atividades, em sua área de atuação;
- 4.6.2.20 Participar de grupos de trabalho e/ou reuniões promovidas pela SME ou por outras entidades públicas e particulares, realizando estudos, emitindo pareceres, fazendo exposições sobre situações e/ou problemas identificados, opinando, sugerindo, revisando e discutindo trabalhos técnico-científicos, para fins de formulação de diretrizes, planos e programas de trabalho;
- 4.6.2.21 Acompanhar os registros relativos ao trabalho docente, bem como os registros avaliativos referentes ao desenvolvimento dos alunos;
- 4.6.2.22 Acompanhar o planejamento e o desenvolvimento do trabalho pedagógico realizado pelos professores;
- 4.6.2.23 Organizar e coordenar juntamente com a Direção e a Coordenação os Conselhos de Classe de forma a garantir o processo coletivo de reflexão-ação sobre o trabalho pedagógico;
- 4.6.2.24 Acompanhar e supervisionar o funcionamento da Unidade Educacional, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino;
- 4.6.2.25 Atuar na supervisão de estabelecimentos de ensino e no assessoramento a órgãos colegiados do município, emitindo pareceres, respondendo a consultas, realizando visitas técnicas, prestando assessoria técnica, entre outras atividades;
- 4.6.2.26 Instituir grupos de trabalho ou comissões encarregadas de estudar e propor alternativas de solução, com intuito de atender os problemas de natureza pedagógica, administrativa e situações emergenciais;
- 4.6.2.27 Criar condições para uma participação efetiva do corpo docente, estabelecendo uma unidade de esforços, a fim de que o processo educacional desenvolva-se de forma dinâmica, assegurando a qualidade de ensino;
- 4.6.2.28 Participar de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
- 4.6.2.29 Participar de palestras, seminários, encontros pedagógicos, cursos e outros eventos da área educacional;
- 4.6.2.30 Participar da organização das turmas, do calendário escolar, da distribuição das aulas, da reposição dos dias letivos, do horário semanal das aulas;
- 4.6.2.31 Participar da análise e escolha do livro didático;
- 4.6.2.32 Executar outras atribuições afins.
- 4.6.2.33 Utilizar as ferramentas de gestão para acompanhamento da frequência escolar dos estudantes, da qualidade da aprendizagem, do rendimento escolar, dos índices de avaliação interna e externa para diagnóstico e definição de ações de superação;
- 4.6.2.34 Monitorar a frequência escolar dos estudantes beneficiários do Programa Bolsa Família e do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social;
- 4.6.2.35 Acompanhar o processo de avaliação institucional;
- 4.6.2.36 Orientar e acompanhar junto aos docentes o preenchimento dos Livros Registro de Classe, Livro de Registro de Classe Online, Ficha Individual de Controle de Nota e Frequência, conforme legislação vigente;
- 4.6.2.37 Acompanhar a assiduidade dos estudantes, visando a melhoria dos índices de frequência, bem como a inserção e monitoramento do Sistema Educacional e da Rede de Proteção – SERP;
- 4.6.2.38 Notificar os órgãos competentes, em caso de infrequência dos estudantes, por motivos não previstos na legislação vigente;
- 4.6.2.39 Participar das reuniões da rede de proteção à criança e ao adolescente seguindo o programa de combate a evasão e ao abandono;
- 4.6.2.40 Acionar serviços de proteção à criança e adolescente, sempre que houver necessidade de encaminhamentos;
- 4.6.2.41 Analisar, em conjunto com o professor, os resultados de aprendizagem dos estudantes e apoio na elaboração de propostas de intervenções de superação das dificuldades apontadas, utilizando as ferramentas de gestão: SERE e LRCO.
- 4.6.2.42 Acompanhar o processo de ensino-aprendizagem dos estudantes atendidos pelo Serviço de Atendimento à Rede de Escolarização Hospitalar-SAREH e domiciliar;

**ANEXO III – Lei 1.931****LINHA DE ASCENSÃO FUNCIONAL E RESPECTIVOS REQUISITOS PARA A PROMOÇÃO****PROFESSOR FUNÇÃO DOCENTE**

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 1 FUNÇÃO DOCENTE	A	A categoria funcional do Magistério que possui formação de ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nos primeiros anos do ensino fundamental ou a formação em curso superior exigida pela legislação municipal.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena, com habilitação específica na área da Educação e disciplinas do núcleo comum
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE	A	A categoria funcional do Magistério que possui formação em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica na área de educação e disciplinas do núcleo comum.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área da Educação.
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE	A	A categoria funcional do Magistério que possui formação em curso de licenciatura, de graduação plena, mais Especialização e/ou Pós-Graduação, com carga horária mínima de 360 horas/aula na área da Educação.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização a nível de Mestrado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no Estrangeiro.
	B			
	C			
	D			



CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE	A	A categoria funcional do Magistério que possui formação em curso de licenciatura, de graduação plena, mais Especialização e/ou Pós-Graduação à nível de Mestrado na área da Educação devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no Estrangeiro.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 5 FUNÇÃO DOCENTE	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização a nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	TOPO DA CARREIRA
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 5 FUNÇÃO DOCENTE	A	A categoria funcional do Magistério que possui formação em curso de licenciatura, de graduação plena, mais Especialização e/ou Pós-Graduação à nível de Doutorado na área da Educação devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no Estrangeiro.	
	B		
	C		
	D		

PROFESSOR FUNÇÃO DOCENTE DE LIBRAS

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 1 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	A	A categoria funcional do Magistério ocupada por pessoa surda que possui formação em curso de instrutor da LIBRAS, realizado por meio de cursos de educação profissional ou cursos de formação continuada, comprovada com a apresentação de Certificado de Proficiência para o Ensino da Libras – PROLIBRAS, expedido pelo MEC ou com Declaração de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedida pela Federação Nacional de	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena, com habilitação específica na área da Educação e disciplinas do núcleo comum
	B			



	C	Educação e Integração dos Surdos – FENEIS ou ainda com Certificado de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedido por instituições credenciadas pelas Secretarias de Estado da Educação, acrescida de formação de ensino médio completo, na modalidade "normal" ou a formação superior exigida pela legislação municipal.		
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	A	A categoria funcional do Magistério ocupada por pessoa surda que possui formação em curso de instrutor da LIBRAS, realizado por meio de cursos de educação profissional ou cursos de formação continuada, comprovada com a apresentação de Certificado de Proficiência para o Ensino da Libras – PROLIBRAS, expedido pelo MEC ou com Declaração de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedida pela Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos – FENEIS ou ainda com Certificado de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedido por instituições credenciadas pelas Secretarias de Estado da Educação, com formação de ensino médio completo, na modalidade magistério ou "normal", acrescida de formação em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica na área de educação e disciplinas no núcleo comum.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área da Educação.
	B			
	C			
	D			



CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	A	A categoria funcional do Magistério ocupada por pessoa surda que possui formação em curso de instrutor da LIBRAS, realizado por meio de cursos de educação profissional ou cursos de formação continuada, comprovada com a apresentação de Certificado de Proficiência para o Ensino da Libras – PROLIBRAS, expedido pelo MEC ou com Declaração de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedida pela Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos – FENEIS ou ainda com Certificado de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedido por instituições credenciadas pelas Secretarias de Estado da Educação, com formação de ensino médio completo, na modalidade magistério ou “normal”, e/ou curso de licenciatura, de graduação plena, mais Especialização e/ou Pós-Graduação, com carga horária mínima de 360 horas/aula na área da Educação.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização a nível de Mestrado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no Estrangeiro.
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	A	A categoria funcional do Magistério ocupada por pessoa surda que possui formação em curso de instrutor da LIBRAS, realizado por meio de cursos de educação profissional ou cursos de formação continuada, comprovada com a apresentação de Certificado de Proficiência para o Ensino da Libras – PROLIBRAS, expedido pelo MEC ou com Declaração de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedida pela Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos – FENEIS ou ainda com Certificado de Curso de Formação	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 5 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização a nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			



	C	de Instrutores Surdos, expedido por instituições credenciadas pelas Secretarias de Estado da Educação, com formação de ensino médio completo, na modalidade magistério ou "normal" e/ou curso de licenciatura, de graduação plena, mais Especialização e/ou Pós-Graduação, com carga horária mínima de 360 horas/aula na área da Educação, mais Especialização e/ou Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no Estrangeiro.		
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	TOPO DA CARREIRA
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 5 FUNÇÃO DOCENTE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	A	A categoria funcional do Magistério ocupada por pessoa surda que possui formação em curso de instrutor da LIBRAS, realizado por meio de cursos de educação profissional ou cursos de formação continuada, comprovada com a apresentação de Certificado de Proficiência para o Ensino da Libras – PROLIBRAS, expedido pelo MEC ou com Declaração de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedida pela Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos – FENEIS ou ainda com Certificado de Curso de Formação de Instrutores Surdos, expedido por instituições credenciadas pelas Secretarias de Estado da Educação, com formação de ensino médio completo, na modalidade magistério ou "normal", e/ou curso de licenciatura, de graduação plena, mais Especialização e/ou Pós-Graduação, com carga horária mínima de 360 horas/aula na área da Educação, mais Especialização e/ou Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação, acrescida ainda de Pós-Graduação a nível de Doutorado na área da Educação devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no Estrangeiro.	
	B		
	C		
	D		

**PROFESSOR FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES**

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 1 FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES	A	A categoria funcional do Magistério que possui Licenciatura Plena em Educação Artística, ou Licenciatura Plena em Arte (de acordo com a habilitação apostilada no diploma, fornecido por Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC)	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES	Formação em curso de Licenciatura Plena em Educação Artística, ou Licenciatura Plena em Arte (de acordo com a habilitação apostilada no diploma, fornecido por Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC), acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES	A	A categoria funcional do Magistério que possui Licenciatura Plena em Educação Artística, ou Licenciatura Plena em Arte (de acordo com a habilitação apostilada no diploma, fornecido por Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC) acrescida de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES	Formação em curso de Licenciatura Plena em Educação Artística, ou Licenciatura Plena em Arte (de acordo com a habilitação apostilada no diploma, fornecido por Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC), acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			
	C			
	D			



CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES	A	A categoria funcional do Magistério que possui Licenciatura Plena em Educação Artística, ou Licenciatura Plena em Arte (de acordo com a habilitação apostilada no diploma, fornecido por Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC), acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES	Formação em curso de Licenciatura Plena em Educação Artística, ou Licenciatura Plena em Arte (de acordo com a habilitação apostilada no diploma, fornecido por Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC), acrescido de curso de Pós - Graduação / Especialização à nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE DE ARTES	A	A categoria funcional do Magistério que possui Licenciatura Plena em Educação Artística, ou Licenciatura Plena em Arte (de acordo com a habilitação apostilada no diploma, fornecido por Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC), acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização a nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro	TOPO DA CARREIRA
	B		
	C		
	D		

**PROFESSOR FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 1 FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA	A	A categoria funcional do Magistério que possui Ensino Superior Completo – Graduação: Licenciatura Plena em Educação Física ou Ensino Superior Completo – Graduação: acrescido de Curso de Formação Pedagógica em Educação Física, em conformidade com a legislação educacional vigente pelo Ministério da Educação.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA	Formação em Ensino Superior Completo – Graduação: Licenciatura Plena em Educação Física ou Ensino Superior Completo – Graduação: acrescido de Curso de Formação Pedagógica em Educação Física, em conformidade com a legislação educacional vigente pelo Ministério da Educação, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA	A	A categoria funcional do Magistério Ensino Superior Completo – Graduação: Licenciatura Plena em Educação Física ou Ensino Superior Completo – Graduação: acrescido de Curso de Formação Pedagógica em Educação Física, em conformidade com a legislação educacional vigente pelo Ministério da Educação, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA	Formação Ensino Superior Completo – Graduação: Licenciatura Plena em Educação Física ou Ensino Superior Completo – Graduação: acrescido de Curso de Formação Pedagógica em Educação Física, em conformidade com a legislação educacional vigente pelo Ministério da Educação, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação, acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			
	C			
	D			



CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA	A	A categoria funcional do Magistério que possui Ensino Superior Completo – Graduação: Licenciatura Plena em Educação Física ou Ensino Superior Completo – Graduação: acrescido de Curso de Formação Pedagógica em Educação Física, em conformidade com a legislação educacional vigente pelo Ministério da Educação, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação, acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA	Formação em Ensino Superior Completo – Graduação: Licenciatura Plena em Educação Física ou Ensino Superior Completo – Graduação: acrescido de Curso de Formação Pedagógica em Educação Física, em conformidade com a legislação educacional vigente pelo Ministério da Educação, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação, acrescido de curso de Pós - Graduação / Especialização a nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA	A	A categoria funcional do Magistério que possui Ensino Superior Completo – Graduação: Licenciatura Plena em Educação Física ou Ensino Superior Completo – Graduação: acrescido de Curso de Formação Pedagógica em Educação Física, em conformidade com a legislação educacional vigente pelo Ministério da Educação, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação, acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização a nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro	TOPO DA CARREIRA
	B		
	C		
	D		

**PROFESSOR FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS**

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 1 FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS	A	A categoria funcional do Magistério que possui Licenciatura Plena em Inglês ou Português/Inglês.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS	Formação em curso de Licenciatura Plena em Inglês ou Português/Inglês, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS	A	A categoria funcional do Magistério que possui Licenciatura Plena em Inglês ou Português/Inglês, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS	Formação em curso de Licenciatura Plena em Inglês ou Português/Inglês, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação, acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			
	C			
	D			



CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS	A	A categoria funcional do Magistério que possui Licenciatura Plena em Inglês ou Português/Inglês, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação, acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS	Formação em curso de Licenciatura Plena em Inglês ou Português/Inglês, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação, acrescido de curso de Pós - Graduação / Especialização a nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO DOCENTE DE INGLÊS	A	A categoria funcional do Magistério que possui Licenciatura Plena em Inglês ou Português/Inglês, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área de atuação, acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização a nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro	TOPO DA CARREIRA
	B		
	C		
	D		

**PROFESSOR FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO**

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 1 FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO	A	A categoria funcional do Magistério que possui formação em curso de licenciatura de graduação plena com habilitação em Pedagogia na área de Orientação Educacional, Supervisão Escolar e/ou Administração Escolar	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena com habilitação em Pedagogia na área de Orientação Educacional, Supervisão Escolar ou Administração Escolar, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área da Educação
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 2 FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO	A	A categoria funcional do Magistério que possui formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena com habilitação em Pedagogia na área de Orientação Educacional, Supervisão Escolar ou Administração Escolar, acrescido de Pós-Graduação/Especialização com carga horária mínima de 360 horas/aula na área da Educação	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena com habilitação em Pedagogia na área de Orientação Educacional, Supervisão Escolar e Administração Escolar, acrescido de curso de Pós-Graduação a nível de Mestrado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			
	C			
	D			



CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	PROMOÇÃO PARA	REQUISITOS PARA A ASCENSÃO
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 3 FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO	A	A categoria funcional do Magistério que possui formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena com habilitação em Pedagogia na área de Orientação educacional, Supervisão Escolar e Administração Escolar, acrescido de curso de Pós-Graduação à nível de Mestrado na área da Educação e devidamente validado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.	PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO	Formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena com habilitação em Pedagogia na área de Orientação Educacional, Supervisão Escolar ou Administração Escolar, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização à nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro.
	B			
	C			
	D			

CARREIRA	CLASSE	REQUISITO DE ESCOLARIDADE PARA INGRESSO	
PROFESSOR NÍVEL DE ATUAÇÃO 4 FUNÇÃO SUPORTE PEDAGÓGICO	A	A categoria funcional do Magistério que possui formação em curso de Licenciatura de Graduação Plena com habilitação em Pedagogia na área de Orientação Educacional, Supervisão Escolar ou Administração Escolar, acrescido de curso de Pós-Graduação/Especialização à nível de Doutorado na área da Educação e devidamente revalidado por Instituição Nacional credenciada quando expedido no estrangeiro	TOPO DA CARREIRA
	B		
	C		
	D		

**ANEXO IV - Lei 1.931****FORMULÁRIOS PARA A APLICAÇÃO****DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PROFESSOR****E FICHA INDIVIDUAL DE RESULTADO****PRIMEIRO PARÂMETRO****PRODUTIVIDADE**

<u>Cumprimento do Planejamento e Relatórios:</u> Considera o andamento das atividades realizadas no formato híbrido e/ou remoto, com vistas ao cumprimento do planejamento preestabelecido.		G
00	Necessita ser cobrado constantemente pelo desenvolvimento das atividades previstas no planejamento. Reincide o atraso constantemente, não cumpre com as normas, regras e datas previstas, comprometendo-o na sua totalidade.	
05	Atrasa ocasionalmente suas atividades em relação ao seu planejamento, comprometendo-o parcialmente, através de ajustes no sentido de suprir ou resumir conteúdos para colocá-lo em dia.	
15	Mantém seu planejamento em dia, desenvolvendo as atividades propostas a partir dos conteúdos programados.	
20	Mantém seu planejamento em dia, desenvolvendo as atividades propostas a partir dos conteúdos programados. Acrescentando fatos e informações atuais (noticiários, matérias publicadas...) para enriquecê-lo e torná-lo mais atrativo ao aluno.	

<u>Uso dos Recursos Pedagógicos Disponíveis:</u> Considera a utilização dos recursos pedagógicos e tecnológicos.		G
15	Utiliza-se constantemente dos recursos instrucionais e tecnológicos disponíveis, promovendo contínuas variações na execução de suas aulas.	
10	Utiliza-se de recursos instrucionais e tecnológicos disponíveis, promovendo regulares variações na execução de suas aulas.	
05	Reconhece a importância da utilização dos recursos instrucionais e tecnológicos disponíveis e faz uso destes ocasionalmente, variando pouco a execução de suas aulas.	
00	Não se preocupa em utilizar os recursos instrucionais e tecnológicos disponíveis, executando suas aulas sempre no limite da trivialidade.	



Plano de Aula: Avalia o plano de aula elaborado pelo professor.		G
10	Os planos de aulas apresentam algumas imperfeições de natureza adaptativa ao local ou ao universo do aluno, sendo necessário fazer alterações.	
05	Os planos de aulas apresentam imperfeições, sendo visível a falta de cuidado e improvisação nas suas elaborações, afastando-se dos objetivos iniciais, precisando ser refeitos. Sendo necessárias várias intervenções devidas às reincidências.	
20	Apresenta planos de aula adequados à realidade local e ao universo do aluno, atualizados com fatos e informações e variações no tocante à utilização de técnicas de ensino.	
15	Apresenta planos de aula adequados ao universo dos alunos e realidade local, porém rotineiros e triviais.	

Disposição para Aprender: Tem disposição para participar de Cursos e Capacitações com vistas a um aprimoramento contínuo, no seu campo profissional.		G
10	No tocante ao aprimoramento contínuo, tem iniciativa própria em buscá-lo, sempre que percebe que este se faz necessário por conta de mudanças.	
05	Tem entusiasmo com a possibilidade de aprimorar-se profissionalmente, mas falta-lhe tenacidade e persistência necessárias, precisando ser estimulado.	
00	Não apresenta interesse ao aprimoramento profissional, quando este é ofertado pelo Município, bem como ao envolvimento em novas atividades propostas para seu aperfeiçoamento.	
15	Tem interesse em buscar aprimoramento contínuo, utilizando fontes gerais e variadas, não dependendo unicamente dos programas propostos pelo município.	

Adaptabilidade: Capacidade de adaptação às mudanças, a diferentes situações e realidades, a novas atividades e projetos.		G
00	Tem dificuldades para se adaptar ao ambiente escolar, está sempre isolado dos colegas de trabalho.	
10	Enfrenta e debate situações de mudança, entendendo as necessidades da Instituição e dos Educandos.	
05	Apresenta certa resistência às mudanças. Pouco participativo em reuniões e em atividades relacionadas às práticas docentes.	



Iniciativa no Trabalho: Refere-se a atitudes de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.		G
00	Não resolve os casos que se enquadrem na rotina do seu trabalho, e mesmo nestes precisa ser cobrado pela chefia e/ou ajudado pelos colegas.	
05	Tem a iniciativa de resolver os casos e/ou tarefas mais rotineiros.	
10	Atua resolvendo e/ou encaminhando tanto os casos rotineiros quanto os desafiadores.	
15	Além de resolver os casos rotineiros e os desafiadores, também é proativo, detectando problemas, propondo soluções, disponibilizando-se para assumir novas responsabilidades que sejam necessárias para resolver problemas.	
15	Adapta-se facilmente às mudanças, pois participa efetivamente de debates e contribui para a melhoria e sucesso dos Educandos e da Instituição.	

PRODUTIVIDADE		PONTOS
Cumprimento do Planejamento e Relatórios:		
Uso dos Recursos Pedagógicos Disponíveis:		
Plano de Aula:		
Disposição para Aprender:		
Iniciativa no Trabalho:		
Adaptabilidade:		
Total de pontos obtidos:		



SEGUNDO PARÂMETRO

ASSIDUIDADE:

Período: ____/____/____ a ____/____/____		Dias Letivos: _____
Tipo de falta	Números de faltas e datas	Desconto
* com atestado (Justificadas)		
** Sem atestado (Injustificadas)		
Total de Pontos Obtidos:		
100 - _____ = _____ pontos		

Fatores de Desempenho Negativos:

* A cada 03 três faltas com atestado médico apresentado no semestre ocorrerá o desconto de 10 pontos. Perícia médica não será descontada.

** A cada falta injustificada no semestre ocorrerá o desconto de 10 pontos.

*** Convocações, intimações devem ser justificadas com declarações de participação para não ocorrer descontos.

**TERCEIRO PARÂMETRO**
PONTUALIDADE

Pontualidade: Considerar a maneira como cumpre a frequência e os horários estabelecidos, evitando repetidos atrasos, saídas antecipadas e saídas durante o expediente, por motivos não justificados. Informa ao Gestor imediato as situações que impliquem em alterações do horário (repetidos atrasos, saídas antecipadas e saídas durante o expediente).		G
100	Destaca-se pela preocupação em cumprir rigorosamente a sua jornada de trabalho, evitando marcar compromissos pessoais dentro do horário de trabalho. Porém a cada três atrasos ou saídas antecipadas do local de trabalho, já terá desconto de 05 pontos.	
75	Cumpe a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como à frequência. Preocupa-se em marcar os compromissos pessoais fora do horário de trabalho. Sendo assim, raramente apresenta atrasos e/ou saídas antecipadas e raramente sai do local do trabalho. Porém a cada três atrasos ou saídas antecipadas do local de trabalho, já terá desconto de 05 pontos.	
50	Às vezes cumpre a jornada de trabalho preestabelecida em relação aos horários, mas não se preocupa em marcar os compromissos pessoais fora do horário de trabalho. Apresenta atrasos e/ou saídas antecipadas e sai do local de trabalho de forma significativa. Sendo assim a cada três atrasos ou saídas antecipadas do local de trabalho, já terá desconto de 05 pontos.	
25	Mostra-se resistente em cumprir a jornada de trabalho preestabelecida em relação aos horários, mas marcando os compromissos pessoais dentro do horário de trabalho. Constantemente atrasa e sai antecipadamente do local de trabalho, sem justificativa. Sendo assim, a cada três atrasos ou saídas antecipadas do local de trabalho, já terá desconto de 05 pontos.	

QUARTO PARÂMETRO**DISCIPLINA E RELACIONAMENTO**

Disciplina no Trabalho: Refere-se à Organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia.		G
00	Não segue as normas estabelecidas, sem propor sugestões que possam ser analisadas pela chefia e colegas.	
05	Aceita e cumpre parcialmente o que está estabelecido. No que diz respeito à hierarquia, questiona os limites, mas sem sugerir ações de mudança.	
15	Conhece e procura cumprir as normas e ordens disciplinares da melhor forma possível sem gerar situação indesejada com suas atitudes.	
20	Cumpe efetivamente as normas e ordens disciplinares. Suas ações são executadas conforme o estabelecido. Dispensa supervisão para executar o trabalho de acordo com as normas estabelecidas.	



Relacionamento com Alunos: Considera o relacionamento pessoal entre professor e aluno, no formato presencial e/ou remoto.	G
20	Apresenta facilidade de integração e relacionamento com seus alunos e faz destas características ponto constante no desenvolvimento das atividades educacionais, fazendo do relacionamento pessoal importante motivador no processo de aprendizagem.
05	Apresenta-se pouco receptivo ao relacionamento e à integração, mas esforça-se para vencer suas dificuldades.
15	Integra-se com seus alunos mantendo um bom relacionamento, com base no respeito e confiança.
00	Apresenta limitações de relacionamento e integração.

Relacionamento Interpessoal: Tem por base todo e qualquer tipo de contato pessoal com os supervisores e colegas de trabalho.	G
15	Reconhece que é importante ter um bom relacionamento com todos os integrantes do ambiente de trabalho.
20	Tem facilidade de relacionamento com supervisores, colegas e demais pessoas no ambiente de trabalho.
00	Comporta-se de modo inadequado, tendo dificuldade em conviver com as pessoas no ambiente de trabalho.
05	Apresenta limitações pessoais no tratamento com colegas e supervisores. É necessário recomendar-lhe mais cuidado neste sentido.

Organização no Espaço de Trabalho: Refere-se à atuação do Servidor, no que diz respeito à sua interferência no asseio do ambiente de trabalho.	G
00	Não demonstra qualquer cuidado com o ambiente de trabalho, sujando e desorganizando os espaços onde passa, sempre deixando os equipamentos de serviço fora do lugar preestabelecido.
10	Às vezes desorganiza o ambiente de trabalho deixando por algumas vezes os equipamentos de trabalho, fora do lugar preestabelecido.
15	Demonstra cuidado com o local de trabalho. É organizado, colocando os equipamentos de trabalho sempre no devido lugar.
20	É muito cuidadoso com o ambiente de trabalho, verificando a necessidade de adaptações de espaço e providenciando sempre para que tudo esteja limpo e organizado.



Cooperação: Considera o interesse em cooperar e solucionar eficazmente as situações de trabalho, dentro de suas próprias atribuições, para o desenvolvimento dos resultados conjuntos satisfatórios.		G
15	Quando solicitado, interessa-se em auxiliar ou dar informações.	
20	Coopera espontaneamente, dando informações ou prestando serviços.	
00	Não informa nem presta serviços espontaneamente. Tem dificuldade em integrar-se ao grupo no desempenho de tarefas comuns.	
05	Evita cooperar, participar ou solucionar situações de trabalho que envolvam outros colegas, sendo necessário solicitar sua cooperação.	

DISCIPLINA E RELACIONAMENTO		PONTOS
Disciplina no Trabalho:		
Relacionamento com Alunos:		
Relacionamento Interpessoal:		
Organização no Espaço de Trabalho:		
Cooperação:		
Total de pontos obtidos:		



SECRETÁRIA MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO:

Assinatura: _____

EQUIPE TÉCNICA PEDAGÓGICA:

Nome:

RG:

Assinatura:

Nome:

RG:

Assinatura:

Nome:

RG:

Assinatura:

Eu, _____
declaro ter acompanhado esta avaliação e lido todos os seus itens.

Assinatura: _____ **Data:** _____



EXPEDIENTE

Roberto Cordeiro Justus – Prefeito
Edison Camargo – Vice-Prefeito
Adriana Correa Fontes – Secretária Municipal do Meio Ambiente
Alexandre Polati – Secretário Municipal do Esporte e do Lazer
Antonio Emilio Caldeira Junior – Chefe de Gabinete
Cidalgo José Chinasso Filho – Secretário Municipal da Pesca e da Agricultura
Claudio Luiz Dal Col - Secretário do Urbanismo
Donato Focaccia – Secretário Municipal da Habitação
Fernanda Estela Monteiro – Secretária Municipal da Educação
Gabriel Modesto de Oliveira - Secretário da Saúde
Jacson José Braga - Secretário da Segurança Pública
Laoclarck Odonizetti Miotto – Secretário Municipal das Finanças e Planejamento
Lourdes Monteiro – Secretária Municipal do Bem Estar e da Promoção Social
Marcelo Bom dos Santos – Procurador Fiscal
Marcio Sakajiri Tarran – Secretário Municipal da Infraestrutura e das Obras
Maria do Rocio Braga Bevervanso – Secretária Municipal da Cultura e do Turismo
Nilsa Ferraro Santos Borges – Ouvidoria Geral
Paulo Zaroni Pinna – Subprefeito Regional do Cubatão
Ricardo Bianco Godoy – Procurador Geral
Roberto Cordeiro Justus – Secretaria Municipal da Administração (Portaria Municipal nº 13.449/22)

Prefeitura Municipal de Guaratuba
Rua Dr. João Cândido, 380 - Centro
(41) 3472-8500

<http://portal.guaratuba.pr.gov.br>

Material para o D.O. enviar para:

tania@guaratuba.pr.gov.br