



PUBLICADO NO JORNAL

LEI N.º 442/2013.

Boleto Extra  
N.º 11 09 de 2013  
edição 10/14

**SÚMULA:** *Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro Próprio do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação do Município de Jundiá do Sul/Paraná e dá outras providências.*

**A CÂMARA MUNICIPAL DE JUNDIAÍ DO SUL, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU E EU MARCIO LEANDRO DA SILVA, PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE LEI:**

### **TÍTULO I**

#### **Dos Princípios, Objetivos e Conceitos Fundamentais do Plano de Carreira**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Das Disposições Preliminares**

Art. 1º. A presente Lei institui e dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro Próprio do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação do Município de Jundiá do Sul, Estado do Paraná, estabelecendo o regime jurídico estatutário para reger a respectiva relação de trabalho, aplicando-se subsidiariamente, no que couber, as normas do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Jundiá do Sul e de acordo com as seguintes leis: Lei n.º 9.394/1996 - Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n.º 11.494/ 2007 - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB e a Lei n.º 11.738/2008 - Piso Salarial Profissional Nacional.

Art. 2º. Para efeito dessa lei, entende-se integrando o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal os profissionais de educação que exercem atividades de docência nos anos iniciais do Ensino Fundamental de 1º ao 5º ano, Educação Infantil, Educação de Jovens e Adultos e os que oferecem nas unidades escolares suporte direto ao exercício de docência, tais como: Direção, Coordenação Pedagógica (Professor Pedagogo) e Coordenador de Cursos de Capacitação.

Art. 3º. O pessoal de magistério compreende as seguintes categorias:

I - Pessoal Docente;

II - Pessoal de Suporte ao exercício de docência.

§ 1º. Entende-se por pessoal docente o conjunto de professores que, nas unidades escolares, ministram o ensino sistemático e desempenham atividades docentes.

§ 2º. Pertence ao pessoal de suporte ao exercício de docência o professor que, possuindo a respectiva habilitação e qualificação, desempenha atividades de: Direção Escolar, Professor Pedagogo e Professor Coordenador de Cursos de Capacitação.

§ 3º. A carreira do magistério público municipal será estruturada em cargos de provimento efetivo, tendo como princípios básicos:

I - A qualificação profissional representada por Habilitação adequada e Formação adequada;

II - Progressão na carreira por atualização e aperfeiçoamento periódico e constante.

III - Promoção na carreira por nova habilitação ou titulação;

§ 4º. A Progressão e a Promoção são aplicáveis a todos os professores do quadro próprio do magistério municipal.

##### **CAPÍTULO II**

##### **Dos Objetivos do Plano de Cargo, Carreira e Vencimentos**

Art. 4º. O Plano de Cargos e Carreira e Remuneração do Quadro Próprio do Magistério da Rede Pública Municipal de Jundiá do Sul objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do Professor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseado nos



seguintes princípios e garantias:

I - valorizar o Professor e a educação pública, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;

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

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

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

V - participar da gestão democrática do ensino público municipal;

VI - assegurar um vencimento condigno para o Professor mediante qualificação profissional e desenvolvimento na carreira;

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

VIII - garantir ao Professor os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional no Departamento Municipal de Educação;

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

X - subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto a:

a) recrutamento e seleção;

b) programas de qualificação profissional;

c) correção de desvio de função;

d) programa de desenvolvimento de carreira;

e) quadro de lotação ideal;

f) programas de higiene e segurança no trabalho; e

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

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

XII - consciência social - o compromisso do Professor deve propiciar ao educando uma formação que possibilite compreender, criticamente, a realidade social, conscientizando-o de seus direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social;

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

XIV - avanço na Carreira, através da promoção nos Níveis e da progressão nas

Referências;

XV - gestão democrática das escolas da Rede Municipal de Educação, por meio de eleição direta de seus representantes.

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

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos Conceitos Fundamentais**

Art. 5º. Os elementos constitutivos do Plano de Carreira são:

I - O cargo;

II - A carreira

III - O nível;

IV - A referência;

V - O professor

VI - A docência;

VII - A hora-aula

VIII - A hora-atividade

IX - O quadro permanente



X - A evolução funcional

XI - A atividade de magistério

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

I - CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria, em número certo e remuneração paga pelo Poder Público, provido e exercido por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II - 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;

III - NÍVEL: divisão da Carreira segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

IV - REFERÊNCIAS: divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional;

V - PROFESSOR: servidor público que exerce docência, suporte pedagógico, direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa exercida em Estabelecimentos de Ensino e Departamento Municipal de Educação, para atender as necessidades da Educação Básica Municipal;

VI - DOCÊNCIA: atividade de ensino desenvolvida pelo Professor, direcionada ao aprendizado do aluno e consubstanciada na regência de classe;

VII - HORA-AULA: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

VIII - HORA-ATIVIDADE: tempo reservado ao Professor em exercício de docência para estudos, avaliação, planejamento, capacitação e formação continuada, realizado em cada unidade escolar ou fora dela, de maneira individual ou coletiva;

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

X - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do professor na carreira através de procedimentos de progressão e promoção;

XI - ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação na própria Instituição e Departamento Municipal de Educação.

## TÍTULO II

### Do Ingresso e do Estágio Probatório

#### CAPÍTULO I

##### Do Ingresso na Carreira

Art. 7º. O cargo de Professor do Magistério Público de Jundiá do Sul é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados que preencham os requisitos estabelecidos em lei, mediante aprovação prévia em concurso público de provas e títulos.

Parágrafo Único. O ingresso do professor ao quadro do magistério municipal dar-se-á nos termos desta lei, na primeira Referência do Nível a que esteja habilitado, adquirindo o direito de ascensão após o período de estágio probatório.

Art. 8º. Comprovada a existência de vagas no Quadro Próprio do Magistério e a indisponibilidade de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, obrigatoriamente concurso público para o provimento.

Art. 9º. Compete ao Poder Executivo Municipal determinar a oportunidade, a forma e o processo de realização de concursos públicos para provimento dos cargos de Professor.

Art. 10. O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 11. São condições indispensáveis para o provimento de cargo do Magistério Público:

I - existência de vaga;



II - previsão de lotação numérica específica para o cargo;

III - idade igual ou superior a 18 anos.

Art. 12. É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

Art. 13. Os cargos do Quadro Próprio do Magistério Municipal agrupam-se em tabela distinta, sob o regime deste plano, organizados segundo o nível de habilitação, cargo e função desempenhada.

Art. 14. A investidura nos cargos que compõem a carreira do magistério ocorrerá com a posse e será efetivada através de decreto de nomeação, na classe e referência iniciais correspondentes à habilitação, obedecida rigorosamente a ordem de classificação.

Parágrafo Único. O termo de posse será assinado pelo Diretor do Departamento Municipal de Educação e o termo de exercício, pelo nomeado e pelo chefe imediato.

## *CAPÍTULO II*

### **Do Estágio Probatório**

Art. 15. O profissional de educação nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito a estágio probatório, por prazo de 36 (trinta e seis) meses.

§ 1º – Os requisitos a serem apurados no estágio probatório são os seguintes:

I – Assiduidade;

II – Disciplina;

III – Pontualidade;

IV – Eficiência;

V – Responsabilidade e

VI – Aptidão

§ 2º. Somente após aprovado no estágio probatório é que se confere ao professor o direito de concorrer ao processo de promoção.

Art. 16. Todos os integrantes do quadro próprio do magistério serão submetidos à avaliação periódica de desempenho, a cada 02 (dois) anos, em data estipulada pelo Departamento de Educação, após efetivação no cargo, que incluirá obrigatoriamente parâmetros de qualidade do exercício profissional.

## **TÍTULO III**

### **Da Carreira do Magistério**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Da Estrutura da Carreira**

Art. 17. A Carreira do Professor da Rede Pública Municipal de Educação de Jundiá do Sul é integrada pelo cargo único de provimento efetivo de Professor e estruturada em 03 (três) Níveis, cada um deles composto por 25 (vinte e cinco) Referências, conforme detalhado no Anexo I – Tabela de Vencimentos, da presente Lei.

§ 1º. Para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação mínima em nível médio, conforme estabelece o artigo 62, da Lei n.º 9.394 de 20/12/1996 e/ou Pedagogia, ou Normal Superior;

§ 2º. A docência das disciplinas de Arte e Educação Física deverá ser exercida por professores concursados com habilitação específica na área, na ausência desses profissionais poderá ser exercida por professores com habilitação em Pedagogia.

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

§ 4º. A todos os ocupantes do cargo de Professor Municipal é assegurado o direito de exercer as funções de Direção Escolar e Assessoria do Departamento Municipal de Educação nos termos da Lei.

§ 5º. Somente poderão atuar na Sala Especial os docentes que possuírem Pós-Graduação em nível de especialização em Educação Especial ou equivalente.



Art. 18. Como retribuição pelo efetivo exercício de cargo o profissional da educação receberá vencimento expresso na moeda nacional, aplicável a cada classe, conforme os critérios de enquadramento e desenvolvimento da carreira.

Art. 19. O plano de pagamento do magistério municipal obedecerá à Classificação de Cargos e Salários constantes do Anexo I, respeitados os seguintes critérios:

- I – Piso Salarial Profissional Nacional;
- II – Reajuste anual;
- III – Salário Mínimo Nacional.

Art. 20. A Tabela de Vencimentos do Professor é composta por 03 (três) Níveis, assim designados: Nível I, Nível II e Nível III, aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação, conforme previsto nesta Lei.

§ 1º. A razão entre os vencimentos de cada Nível, conforme as Referências correspondentes, obedecerá a seguinte ordem:

- I – Os valores do Nível II são iguais aos do Nível I acrescidos de 17,5% (dezesete e meio por cento);
- II – Os valores do Nível III são iguais aos do Nível II acrescidos de 20% (vinte por cento).

§ 2º. Cada um dos Níveis descritos no *caput* deste artigo é composto por 25 (vinte e cinco) Referências designadas pelos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 e 25 associadas a critérios de avaliação de desempenho e participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional.

§ 3º. Em um mesmo Nível haverá uma diferença de 2% (dois por cento) entre uma Referência e outra, de modo que a Referência 2 de cada Nível corresponda ao valor da Referência 1 acrescido de 2% (dois por cento), e assim sucessivamente até a Referência 25, que corresponde ao valor da Referência 24 acrescido de 2% (dois por cento).

## CAPÍTULO II

### Do Desenvolvimento na Carreira

#### SEÇÃO I

#### Disposições Gerais

Art. 21. O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos professores, mediante:

- I – elaboração de plano de qualificação profissional;
- II – estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;
- III – estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessoro permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

§ 1º. A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação em que o professor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

§ 2º. A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

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

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

III – Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a equipe de avaliadores deverá ser composta por: Direção, 1 (um) membro da Equipe Pedagógica, 1 (um) membro do quadro de docentes escolhido por seus pares.

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



§ 3º. As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida por comissão interinstitucional constituída pelo Departamento Municipal de Educação.

Art. 22. Não poderá ser utilizada a mesma Certificação, Titulação ou comprovante de realização de atividades de formação e/ou qualificação profissional para mais de uma forma de avanço na Carreira, seja por promoção ou progressão.

Parágrafo Único. O professor detentor de dois cargos poderá usar a nova Certificação, Titulação ou comprovante de realização de atividades de formação e/ou qualificação profissional em ambos os cargos

## SEÇÃO II Da Progressão

Art. 23. A progressão na Carreira é a passagem do Professor de uma Referência para outra, dentro do mesmo Nível, e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho, com normas disciplinadas mediante lei, e participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação Básica, bem como à formação do Professor e à área de atuação.

§ 1º. A primeira progressão ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório

§ 2º. A cada interstício de 02 (dois) anos ficam computados até 80 (oitenta) pontos para avaliação de desempenho conforme anexo III e até 80 (oitenta) pontos para atividades de formação e/ou qualificação profissional conforme anexo II.

§ 3º. A cada 80 (oitenta) pontos acumulados, na forma do parágrafo anterior, o Professor terá garantida a progressão equivalente a 01 (uma) Referência, podendo avançar 02 (duas) Referências na Carreira, por interstício de 02 (dois) anos.

§ 4º. Os pontos não utilizados em determinada progressão serão aproveitados na progressão subsequente, excetuando-se aqueles obtidos em decorrência da avaliação de desempenho

§ 5º. Os pontos para a progressão por avaliação de desempenho serão atribuídos conforme critérios adotados pelo Departamento Municipal de Educação, sendo avaliado:

I – Assiduidade;

II – Pontualidade;

III – Participação;

IV – Produtividade.

§ 6º. Os pontos para a progressão pelo critério de formação e/ou qualificação profissional serão atribuídos mediante atividades de formação realizadas pelo Departamento Municipal de Educação e por entidades credenciadas pelo Conselho Estadual de Educação, pelo Conselho Nacional de Educação e entidades de ensino superior reconhecidas pelo Ministério da Educação.

§ 7º. As atividades de formação e os pontos atribuídos para as atividades serão regidos de acordo com o Anexo II.

Art. 24. É dever inerente à função de professor ou especialista em educação procurar seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

Art. 25. O profissional da educação é obrigado a frequentar, quando designado ou convocado pelo Departamento Municipal de Educação, cursos, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de aperfeiçoamento, especialização ou atualização, constituindo ato de insubordinação a recusa injustificada, sujeito a penalidade, cuja apuração será feita mediante processo administrativo, assegurada ampla defesa.

Art. 26. Para que o professor possa ampliar sua cultura profissional, o município promoverá cursos e a organização de outros mecanismos que assegurem a consecução desse objetivo, visando atender as comunidades educativas do ensino municipal.

Parágrafo Único. O Departamento Municipal de Educação deverá ofertar, no mínimo, 50% da carga horária de cursos referentes à progressão, constante no anexo II.

Art. 27. Fica estabelecida a cada dois anos após entrar em vigor a presente lei, o mês de fevereiro para a realização da progressão na Carreira.



### SEÇÃO III

#### Da Promoção por Nova Habilitação ou Titulação

Art. 28. A Promoção por Nova Habilitação ou Titulação é a passagem do professor de um Nível para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função, observando o seguinte

I - o professor que adquirir nova habilitação/titulação passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Referência equivalente a que ele se encontrava obedecidos os critérios estabelecidos no *caput* deste artigo;

II - os cursos de pós-graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Cargo de Professor, somente serão considerados para fins de Promoção, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;

III - a Promoção por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do professor com a apresentação de cópia autenticada da declaração, certificado ou diploma devidamente registrado respeitando o intervalo de 12 (doze) meses de uma Promoção de um nível para outro.

IV - o professor com acumulação de cargo ou emprego, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 29. A Promoção por Nova Habilitação ou Titulação dar-se-á da seguinte forma:

I - Será promovido para o Nível II, na mesma Referência em que se encontra na Carreira, o Professor que obtiver Licenciatura;

II - Será promovido para o Nível III na mesma Referência em que se encontra na Carreira, o professor com Licenciatura que obtiver pós-graduação com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, na área da educação.

§ 1º. Entende-se por Titulação ou Habilitação, a Licenciatura Plena, a Especialização, o Mestrado e o Doutorado, obtidos em curso autorizado e reconhecido pelos órgãos competentes, ou, quando realizados no exterior, devidamente validado por instituição brasileira pública, competente para este fim.

§ 2º. As promoções previstas nos incisos I e II deste artigo ocorrerão a qualquer tempo e serão efetivadas mediante requerimento do Professor, devidamente instruído, sendo que, uma vez deferido, a remuneração correspondente será paga retroativamente à data do protocolo.

Art. 30. Não poderá ser promovido o professor em estágio probatório, aposentado ou em licença sem vencimentos, salvo aqueles que estiverem em Licença Remunerada, Licença Maternidade ou Licença para Tratamento de Saúde Pessoal ou Familiar.

### TÍTULO IV

#### Do Plano de Vencimento e das Vantagens

##### CAPÍTULO I

#### Do Plano de Vencimento

Art. 31. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função do Quadro Próprio do Magistério Municipal correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

§ 1º. Integram o vencimento o adicional por tempo de serviço e os valores recebidos pelo Professor em decorrência de aulas ou serviços extraordinários, conforme estabelecido nesta Lei.

§ 2º. Sobre o montante da remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, para efeitos de recebimento de proventos de aposentadoria.

Art. 32. A estrutura de vencimento do Magistério, deve observar:

I - a viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do erário e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos professores tomando como base de estudos, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal e nas Leis citadas no Artigo 1º, desta Lei;

II - a eliminação de distorções;



III – os limites legais;  
IV – a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação para o exercício do cargo.

Art. 33. O Professor da Rede Municipal de Educação do Município de Jundiá do Sul perceberá seu vencimento de acordo com o Anexo I – Tabela de Vencimentos, desta Lei.

Art. 34. Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 35. Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal acrescida das vantagens pecuniárias estabelecidas na presente Lei.

Art. 36. O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal, far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

Art. 37. A falta ao serviço acarretará desconto proporcional a 01 (um) dia de serviço ao vencimento mensal do professor, com repercussão no repouso semanal remunerado.

Art. 38. A critério da administração poderão ser aceitas justificativas de faltas por motivo de doenças contagiosas e/ou ocorrências médicas de gravidade, devidamente atestadas e avaliadas e certificadas pela administração.

§ 1º. Outros casos de faltas serão analisados e decididos pela administração no máximo até o dia seguinte ao da falta, com imediata comunicação ao servidor quanto ao acolhimento ou não da justificativa.

§ 2º. O atraso em relação ao expediente e a saída antecipada sem justa causa serão anotados na ficha funcional de avanço do professor para efeito de avaliação dentro dos critérios de promoção estabelecidos pelo § 5º, do art. 23, desta lei.

Art. 39. Considerar-se-ão deveres da função ou cargo, além de atividades letivas, o comparecimento, mediante convocação, às reuniões, encontros, cursos, seminários e outras atividades decorrentes da função educacional.

Art. 40. O professor convocado para prestar serviço em regime suplementar receberá, para tanto, remuneração proporcional à carga horária trabalhada, sobre o valor correspondente ao Nível em que se encontra, na Referência I

§ 1º. Cessados os motivos que determinaram a atribuição do serviço ou a jornada suplementar, o professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

§ 2º. A remuneração da convocação para o trabalho em regime de jornada suplementar, integrará proporcionalmente, o cálculo para efeitos do décimo terceiro salário e do adicional de férias, observando o tempo de serviço no período aquisitivo.

## **CAPÍTULO II**

### **Das Vantagens**

Art. 41. Além dos vencimentos do cargo, o professor poderá receber as seguintes vantagens pecuniárias:

I – Gratificações:

- a) Pelo exercício de Direção Escolar;
- b) Pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento;
- c) Pelo exercício da função de Pedagogo nas unidades escolares e Departamento Municipal de Educação;
- d) Pelo exercício da função de Coordenador de cursos e programas;
- e) Pelo exercício de Assessor do Departamento Municipal de Educação;
- f) Pelo exercício da função de Direção do Departamento Municipal de Educação.

II – Ajuda de custo e diárias.

III - Adicional por trabalho em regime de dedicação exclusiva.

Parágrafo Único. A incorporação do adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva dar-se-á na proporção de 1/30 (um trinta avos) sobre o vencimento base.



Art. 42. Os profissionais da educação que ocuparem funções técnico-pedagógicas nas unidades escolares e Departamento Municipal de Educação receberão gratificação sobre seus vencimentos ou remuneração.

Parágrafo único: Para efeito desta Lei, entende-se como atividades técnico-pedagógicas as desempenhadas pelos profissionais designados a dar suporte ao exercício de docência, especificadas no artigo 3º, parágrafo 2º desta Lei.

Art. 43. O respectivo percentual de gratificação incidirá sobre a tabela de vencimentos, Anexo I da presente Lei, e será calculado tendo como base um padrão de 20 horas e obedecerá as condições especificadas a seguir:

I – Gratificação de tempo de serviço, nos termos do Estatuto dos Funcionários Públicos de Jundiá do Sul – Lei n.º 90/97.

II - Gratificação de 60% (sessenta por cento) sobre o nível 1, referência I do anexo I:

a). ao Professor em exercício na função de Direção Escolar e

b). ao Professor pelo exercício da função Assessor do Departamento Municipal de Educação.

III - Gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o nível 1, referência I do anexo I:

a). Ao Professor Pedagogo em exercício da função de Coordenador Pedagógico;

b). Ao professor pelo exercício da função de coordenador de cursos e programas.

Art. 44. Os Professores em exercício nos Estabelecimentos de Ensino de difícil acesso e provimento receberão gratificação de difícil acesso correspondente no mínimo a R\$ 157,00 (cento e cinquenta e sete reais), proporcional à jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais.

§ 1º. As gratificações serão reajustadas concomitantemente com os reajustes anuais do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público da Educação Básica, conforme art. 5º, da Lei 11.738/2008, de 16.06.2008.

§ 2º. Nos casos de direção sem jornada suplementar, o professor terá direito apenas à gratificação de função.

Art. 45. As vantagens estabelecidas neste plano de carreira não excluem outras decorrentes do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Jundiá do Sul – Lei n.º 90/97 – que possam ser atribuídas aos integrantes do quadro próprio do magistério.

## TÍTULO V

### Da Jornada de Trabalho, do Trabalho em Regime Suplementar e das Férias

#### CAPÍTULO I

#### Da Jornada de Trabalho

Art. 46. A jornada de trabalho dos professores será de 20 (vinte) horas semanais, e estará dividida em:

I – Horas-aula;

II – Horas-atividade.

§ 1º. Hora-aula é o tempo limitado à regência de classe, de 16 (dezesesseis) horas semanais.

§ 2º. Hora-atividade é o tempo limitado a 4 (quatro) horas semanais dedicado pelo docente, dentro de sua jornada de 20 horas semanais, no estabelecimento escolar, ou em realização de atividades que configurem:

I – Planejar, preparar e avaliar o material didático;

II – Colaborar com a administração da escola;

III – Participar de reuniões pedagógicas e de articulação com a comunidade;

IV – Participar de Cursos de Capacitação e Formação Continuada.

§ 3º. Os professores que ocuparem presidência de conselhos do Departamento Municipal de Educação poderão utilizar a hora atividade para planejamentos reuniões quando se fizer necessário.

§ 4º. A hora atividade, bem como sua realização deverá ser organizada pelo coordenador pedagógico da escola e/ou diretor escolar da instituição.



Art. 47. A jornada de trabalho do professor em exercício de direção escolar, professor pedagogo (orientação, supervisão e coordenação escolar) nas instituições escolares e departamento municipal de educação e assessor pedagógico e coordenador de cursos e programas será de 40 horas semanais.

## CAPÍTULO II

### Do Trabalho em Regime Suplementar

Art. 48. O titular de cargo de Professor em jornada de vinte horas semanais poderá prestar serviço em jornada suplementar, até o máximo de vinte horas semanais, para substituição de Professores em função docente em seus afastamentos legais.

§ 1º. Na convocação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser resguardada a proporção da carga horária, entre o desempenho de atividades de interação com os alunos e atividades complementares ao exercício da docência.

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

§ 3º. Será concedida a jornada suplementar por motivo de docência, obedecendo a ordem de tempo de serviço no município e a compatibilidade de horário.

§ 4º. A remuneração da jornada suplementar para funções administrativas ou de docência será a mesma do nível e referência de enquadramento do professor.

Art. 49. Ao ocupante de um cargo efetivo de professor, com 20 (vinte) horas semanais, quando em exercício na função de Direção de Escola, será concedido o acréscimo de jornada de mais 20 horas semanais e com vencimentos proporcional a sua jornada de trabalho.

Art. 50. Ao ocupante de um cargo efetivo de professor, com 20 (vinte) horas semanais, quando em exercício na função de Coordenador Pedagógico, será concedido o acréscimo de jornada de mais 20 horas semanais e com vencimentos proporcional a sua jornada de trabalho.

Art. 51. Ao ocupante de um cargo efetivo de professor, com 20 (vinte) horas semanais, quando em exercício na função de Assessoria do Departamento Municipal de Educação ou Coordenação de Cursos e Programas, será concedido o acréscimo de jornada de mais 20 horas semanais e com vencimentos proporcional a sua jornada de trabalho.

§ 1º. Caberá ao Departamento Municipal de Educação a verificação e concessão de jornada suplementar para o exercício das funções de Direção Escolar; Coordenação Pedagógica, Coordenação de Cursos e Programas, Assessoria e docência.

§ 2º. A jornada suplementar, nos termos do *caput* anterior não será concedida aos profissionais que possuam dois padrões no município.

## CAPÍTULO III

### Das Férias

Art. 52. As férias do Professor serão de 30 (trinta) dias consecutivos, segundo o calendário escolar elaborado de acordo com as normas previstas em lei.

Parágrafo Primeiro. Os Professores em exercício nos Estabelecimentos de Ensino terão direito, além das férias previstas no *caput* deste artigo, a um recesso remunerado de 15 (quinze) dias, condicionado ao cumprimento do calendário escolar.

Art. 53. Durante as férias, o Profissional de Educação terá direito a todas as Vantagens como se estivesse em exercício e mais (um terço) legal de férias referente ao mês de Janeiro.

Art. 54. As férias do profissional da educação designado para exercer atividades de: Direção escolar, Direção do Departamento Municipal de Educação, Professor Pedagogo, e Coordenação de Cursos e Assessoria, serão de 30 (trinta) dias consecutivos, usufruídos conforme escala elaborada anualmente pela Direção da escola e/ou Direção do Departamento Municipal de Educação, preferencialmente no período de recesso escolar.

Parágrafo Único – As férias de que trata esse artigo, quando não gozadas por imperiosa necessidade administrativa, serão acumuladas pelo máximo de 02 (dois) anos.



## TÍTULO VI

### Dos Direitos, Deveres, Proibições e Cargos de Direção e Coordenador Escolar

#### CAPÍTULO I

##### Dos Direitos

Art. 55. Além dos promovidos em outras normas e nas demais deste assunto são direitos do profissional de educação:

I – Ter ao seu alcance informações bibliográficas, material didático e outros instrumentos, bom como contar com assistências pedagógicas que auxilie e estimule a melhoria do desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos;

II – Ter assegurado a oportunidade de frequentar cursos de atualização e treinamento profissional para o cargo que ocupa.

III – Receber seus vencimentos ou remuneração de acordo com a sua classe de habilitação, tempo de serviço, jornada de trabalho, demais vantagens e gratificações estabelecido por esta Lei.

IV – Receber através do Departamento Municipal de Educação e Cultura e da direção da escola, assistência ao exercício profissional.

V – Ser respeitado e tratado de forma igualitária, conforme o presente estatuto.

VI – Usufruir no mês do aniversário, na data ou após a mesma, um dia de descanso.

#### CAPÍTULO II

##### Dos Deveres

Art. 56. O profissional de educação tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequada a dignidade profissional.

Art. 57. São deveres específicos dos professores, sem prejuízo de outros constantes em lei municipal:

I – Preservar os princípios, os ideais e fins da educação brasileira, através de seu desempenho profissional;

II – Empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanham o processo científico da educação;

III – Participar de atividades que lhe forem atribuídas por força de suas funções;

IV – Manter o espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

V – Respeitar o aluno como sujeito do processo educativo comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;

VI – Participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

VII – Incentivar a participação, o diálogo a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando à construção de uma sociedade democrática;

VIII – Comparecer ao estabelecimento de ensino nas horas de trabalho que lhe forem atribuídas e quando convocado as de extraordinários, bem como nas comemorações cívicas e outras atividades, executando os serviços que lhe competirem;

IX – Participar, quando solicitado de decisões da escola, de estudos e deliberações que afetam o processo educacional.

#### CAPÍTULO III

##### Das Proibições

Art. 58. Ao professor é proibido:

I – Receber, sem autorização, pessoas estranhas durante expediente de trabalho;

II – Ocupar-se nos locais e horários de trabalho em conversas, leituras outras atividades estranhas ao serviço;

III – Aplicar ao educando castigos físicos, ofende-lo através de injúrias, ou rejeitá-lo sob qualquer motivo;

IV – Impedir aluno de assistir às aulas ou de servir-se da merenda escolar sob pretexto de castigo, ou por falta de material escolar;



V – Dispensar as aulas sem autorização previa da Direção do Departamento Municipal de Educação e/ou Direção Escolar.

VI – 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, impessoal e construtiva do ponto de vista doutrinário e da organização e eficiência do serviço de ensino;

VII – Exercer comércio entre colegas de trabalho, promover ou subscrever listas de donativos ou praticar usura em qualquer de suas formas;

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Dos Cargos de Diretor e Coordenador Escolar**

Art. 59. Os diretores de escolas serão nomeados por ato do prefeito, escolhidos obrigatoriamente dentre os professores do quadro do magistério municipal.

Parágrafo Único. Em atenção ao disposto no art. 5º, XII, da Resolução CNE/CEB nº. 5, de 3 de agosto de 2010, por decreto do prefeito será dada regulamentação quanto a outros critérios e procedimentos para realização de processo de seleção, designação e exoneração de diretor das escolas municipais.

Art. 60. O cargo de coordenador pedagógico será preenchido nas respectivas escolas por designação do prefeito mediante livre escolha dentre os indicados pelo respectivo diretor.

#### **TÍTULO VII**

##### **Das Disposições Finais e Transitórias**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposições Transitórias**

Art. 61. O Enquadramento dos professores do Quadro do Magistério Público Municipal de Jundiá do Sul, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis salariais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do Novo Plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividades), observando-se ainda, a jornada de trabalho.

§ 1º. Os professores do Quadro Próprio do Magistério de Jundiá do Sul com jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais ficam enquadrados no vigor desta Lei com 20 horas semanais de trabalho.

§ 2º. A hora atividade dos atuais professores será incorporada no salário conforme disposto no art. 62, I a XVI, desta lei.

Art. 62. Os professores do Quadro do Pessoal do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados no Nível de habilitação e Referência que lhes corresponder, observando os seguintes critérios desta Lei:

I – Ficam enquadrados no Nível I de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes do Cargo de Professor da Classe PD/A, portadores de curso de magistério em nível médio e os de nível médio com formação do magistério acrescido de Estudos Adicionais;

II – Ficam enquadrados no Nível II de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes de cargo de Professor da Classe PD/B, com graduação de Licenciatura em disciplinas específicas do Currículo Escolar;

III – Ficam enquadrados no Nível II de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes de cargo de Professor da Classe PD/C, com graduação em Pedagogia;

IV - Ficam enquadrados no Nível III de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes de cargo de Professor da Classe PD/D, com graduação em Licenciatura Plena, acrescida de Especialização “*latu sensu*” na área educacional.

V – Ficam enquadrados na Referência 10 (dez) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 1 (um).

VI – Ficam enquadrados na Referência 11 (onze) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 2 (dois).

VII – Ficam enquadrados na Referência 12 (doze) os profissionais do Magistério, atuais



ocupantes da Referência 3 (três).

VIII – Ficam enquadrados na Referência 13 (treze) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 4 (quatro).

IX – Ficam enquadrados na Referência 14 (quatorze) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 5 (cinco).

X – Ficam enquadrados na Referência 15 (quinze) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 6 (seis).

XI – Ficam enquadrados na Referência 16 (dezesesseis) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 7 (sete).

XII – Ficam enquadrados na Referência 17 (dezesete) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 8 (oito).

XIII – Ficam enquadrados na Referência 18 (dezoito) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 9 (nove).

XIV – Ficam enquadrados na Referência 19 (dezenove) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 10 (dez).

XV – Ficam enquadrados na Referência 20 (vinte) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 11 (onze).

XVI – Ficam enquadrados na Referência 21 (vinte e um) os profissionais do Magistério, atuais ocupantes da Referência 12 (doze).

## **CAPÍTULO II**

### **Disposições Finais**

Art. 63. O Município assegura:

I – remuneração digna aos professores, condizente com a relevância do magistério e atribuições inerentes a função;

II – as condições necessárias para a Educação Infantil e a Educação de Jovens e Adultos no Sistema Municipal de Educação;

III – transporte escolar de alunos da zona rural para estabelecimentos urbanos, onde possam concluir o ensino básico.

Art. 64. O Município aplicará, no mínimo 60% (sessenta por cento) dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), de que trata a Lei federal n.º 11.494/2007, na remuneração do pessoal do magistério em efetivo exercício de suas atividades no ensino fundamental público.

Parágrafo Único. A remuneração dos docentes do ensino fundamental será definida em uma escala, cujo ponto médio terá como base o custo médio aluno/ano no sistema municipal e constituirá referência para a remuneração dos professores da Educação Infantil e da Educação de Jovens e Adultos.

Art. 65. A cessão para outras funções fora do Sistema Municipal de Ensino só será admitida sem ônus para este, observados, quando houver, legislação específica referente ao assunto.

Art. 66. O Município poderá utilizar os 40% (quarenta por cento) restantes dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), de que trata a Lei federal n.º 11.494/2007, também para a remuneração do pessoal administrativo (Secretaria escolar e auxiliares administrativo) e de serviços Gerais (serventes, merendeiras, vigia e inspetor de alunos) que exerçam suas atividades nos estabelecimentos que ofertam o ensino fundamental público municipal.

Parágrafo Único. O pessoal administrativo e de serviços gerais, citados neste Artigo serão regidos pelo Estatuto dos Servidores Municipais de Jundiá do Sul.

Art. 67. O cargo de Direção do Departamento Municipal de Educação deverá ser ocupado somente por profissional do quadro próprio do magistério público municipal, mediante nomeação do prefeito.



MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ DO SUL - PR  
Praça Pio X, 260 - Caixa Postal 11 - Centro  
Fone/Fax: (43) 3626-1490 - CEP 86.470-000  
CNPJ 76.408.061/0001-54



Parágrafo Único: O detentor do cargo de diretor do Departamento de Educação poderá optar pela remuneração fixada em lei para os agentes políticos ou pela do cargo em comissão símbolo "CC00" do anexo V, da Lei 180/2005, com adicional de até 50% (cinquenta por cento) de que trata o art. 77 e parágrafo único, da Lei 90/97 (estatuto dos servidores públicos municipais), dada sua essencialidade, complexidade, dedicação exclusiva e responsabilidade.

Art. 68. A escolha e distribuição de turmas para o ano letivo seguinte será feita sempre no último dia de trabalho docente do ano vigente e seguirá os seguintes critérios:

I – Tempo de serviço no magistério;

II – Maior idade.

III – Número de filhos.

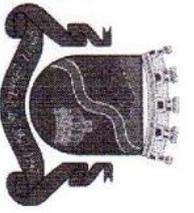
Art. 69. Todos os professores regidos pelo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Municipal anterior (Lei 175/2002), serão automaticamente enquadrados no atual plano de carreira, com adaptação às novas classes e referências conforme assim possibilitar sua situação funcional, devendo ser baixada a portaria de enquadramento. do pessoal pelo Departamento Municipal de Educação.

Art. 70. São parte integrante desta lei, os anexos "I", "II", "III" e "IV".

Art. 71. Esta lei entrará em vigor a partir de 1º de outubro de 2013, revogando expressamente a Lei nº 175/2002 e demais disposições contrárias.

Jundiá do Sul PR, em 10 de setembro de 2013.

Marcio Leandro da Silva  
Prefeito Municipal



MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ DO SUL - PR  
Praça Pio X, 260 - Caixa Postal 11 - Centro  
Fone/Fax: (43) 3626-1490 - CEP 86.470-000  
CNPJ 76.408.061/0001-54



## ANEXO I TABELA DE VENCIMENTOS

REFERENCIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
NIVEL	I	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	II	17,5%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	III	20%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%

REFERENCIA	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
NIVEL	I	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	II	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	III	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%

REFERENCIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
NIVEL	I	783	798,66	814,63	830,93	847,54	864,5	881,79	899,42	917,41	935,76	954,47	973,56	993,03
	II	920,03	938,43	957,19	976,34	995,86	1015,78	1036,10	1056,82	1077,96	1099,52	1121,51	1143,94	1166,81
	III	1104,03	1126,11	1148,63	1171,61	1195,04	1218,94	1243,32	1268,18	1293,55	1319,42	1345,81	1372,72	1400,18

REFERENCIA	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
NIVEL	I	1012,89	1033,15	1053,81	1074,89	1096,39	1118,32	1140,68	1163,497	1186,767	1210,502	1234,712	1259,406
	II	1190,15	1213,95	1238,23	1263,00	1288,26	1314,02	1340,30	1367,11	1394,45	1422,34	1450,79	1479,80
	III	1428,18	1456,74	1485,88	1515,60	1545,91	1576,83	1608,36	1640,53	1673,34	1706,81	1740,94	1775,76



## PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ DO SUL

Praça Pio X, 260 - Caixa Postal 11 - Centro  
Fone/Fax:(43) 3626-1490 - CNPJ nº. 76.408.061/0001-54  
E-mail – [prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br](mailto:prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br)



### ANEXO II

1. O presente Anexo estabelece as normas e procedimentos para pontuação dos títulos dos eventos de formação e/ou qualificação profissional e produção do professor, referente à Progressão na Carreira e dispõe sobre a Formação Continuada dos profissionais da Educação da Rede Municipal de Educação do Município de Jundiá do Sul, Estado do Paraná.

2. Participarão do processo de progressão na carreira os Professores da Rede Pública Municipal de Educação de Jundiá do Sul que estiverem em dia com suas obrigações funcionais.

2.1. Não poderá participar do processo de progressão o professor em licença para tratar de interesses particulares, em estágio probatório, ou aposentado.

3. A progressão será efetuada mediante combinação de avaliação de desempenho e de participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional e produção.

4. O período de interstício, para os efeitos de progressão funcional, será a cada 2 anos, imediatamente anteriores ao ano de concessão.

4.1 Para a primeira progressão na carreira serão considerados os eventos de formação e/ou qualificação e produção realizados no período de três nos imediatamente anteriores à data de concessão.

5. A Formação Continuada dos Professores Rede Municipal de Educação, do Município de Jundiá do Sul é proporcionada mediante realização do Programa de Capacitação, visando contribuir com o desenvolvimento da autonomia intelectual dos profissionais da educação e melhoria da qualidade de Ensino.

6. A Qualificação profissional objetiva contribuir para a qualificação dos profissionais da educação focada na prática de ensino, no princípio da ação-reflexão-ação e compreende Aperfeiçoamento e Atualização.

7. O Aperfeiçoamento visa ao aprofundamento dos conhecimentos em área específica, efetivando-se, principalmente, por intermédio de Cursos de Graduação, Programas de Pós-Graduação, e Programas de Formação Continuada ofertados por Instituições de Ensino Superior.

8. A Atualização oportuniza a reflexão teórico-crítica sobre questões educacionais e dar-se-á por meio de eventos ofertados pelo Departamento Municipal de Educação por intermédio do Programa de Capacitação.

9. A Qualificação Profissional será norteado pelas diretrizes educacionais estabelecidas pelo Departamento Municipal de Educação.

10. Os critérios de avaliação dos certificados/títulos e produções, para fins de progressão, encontram-se estabelecidos na tabela contida neste Anexo.

11. Os certificados/títulos e produções a serem pontuados deverão estar obrigatoriamente protocolados até 25/07 do ano da concessão de progressão.

11.1. O professor deverá manter atualizado o cadastro mencionado no caput deste artigo, apresentando original e cópia dos documentos comprobatórios no Departamento Municipal de Educação do Município Jundiá do Sul.

12. Para os efeitos previstos neste na presente Lei, as funções técnico-pedagógicas são as desenvolvidas pelos professores que exercem atividade de direção, coordenação, equipe pedagógica, em Estabelecimentos de Ensino da Rede Municipal de Educação e unidades a ela vinculadas.

13. Somente serão pontuados os cursos, títulos, eventos e produções relacionados nos incisos seguintes, cujos documentos de conclusão contenham os dados exigidos pela legislação especificada:

I – Curso de Graduação (Diploma e Histórico Escolar): todos os dados exigidos pela Portaria MEC – DAU n.º 33/78, de 02/08/1978 – D.O de 07/08/78.

II – Curso de Pós- Graduação: todos os dados exigidos pela legislação específica do MEC vigente à época de realização do curso.



## PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ DO SUL

Praça Pio X, 260 - Caixa Postal 11 - Centro  
Fone/Fax: (43) 3626-1490 - CNPJ nº. 76.408.061/0001-54  
E-mail - [prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br](mailto:prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br)



III - Eventos de Formação Continuada realizados por Instituições de Ensino Superior devidamente credenciadas pelo Órgão responsável.

14. Os casos omissos serão resolvidos pelo Departamento Municipal de Educação de Jundiá do Sul.

<b>Grupo I - Atualização:</b>	Pontuação por hora	Limite Mínimo
1 - Congresso, Curso, Encontro, Jornada, Simpósio, Palestra, Mesa-redonda, Painel, Fórum, Conferência, Seminário, Oficina.	1	80

### FICHA DE CRÉDITOS PARA AVALIAÇÃO DOS TÍTULOS

<b>AVALIAÇÃO DE TÍTULOS</b>	
<b>1 - Atualização na área de Educação ou ligados ao exercício profissional:</b>	<b>CRÉDITOS</b>
* Congressos	
* Cursos	
* Encontros	
* Jornadas	
* Simpósios	
* Palestras	
* Mesa-redonda	
* Painéis	
* Fóruns	
* Conferências	
* Oficinas	
* Seminários	
<b>TOTAL</b>	

\_\_\_\_\_  
Assinatura do avaliado

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Comissão

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Comissão

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Comissão

Jundiá do Sul, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.



## PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ DO SUL

Praça Pio X, 260 - Caixa Postal 11 - Centro  
Fone/Fax: (43) 3626-1490 - CNPJ nº. 76.408.061/0001-54  
E-mail - [prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br](mailto:prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br)



### ANEXO III

#### Normas e procedimentos para avaliação de desempenho dos professores da Rede Municipal de Jundiá do Sul

##### 1 - Critérios para a Avaliação:

- 1.1 - O merecimento será avaliado em forma de pontos;
- 1.2 - O número necessário para a passagem de uma referência para outra é de 80 (oitenta) pontos;
- 1.3 - Os pontos computados serão conferidos pela comissão.

##### 2 - Fichas de Avaliação:

- Das fichas de avaliação para avanço para outra referência constarão:

- a) dados pessoais e funcionais do professor;
- b) declaração de seu exercício;
- c) avaliação de seu desempenho profissional;
- d) avaliação de Títulos.

##### 2.1 - Avaliação de exercício e desempenho profissional:

- a) constarão deste item os resultados, **em pontos**, da Ficha de Declaração de Exercício e da Avaliação de Desempenho Profissional do professor;
- b) será considerado o Exercício Profissional no período compreendendo entre 1º de \_\_\_\_\_ do ano de início da avaliação e \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ do ano final da avaliação.

2.2 - Ficha de Desempenho Profissional, refere-se à atuação do professor em sua produtividade, participação, assiduidade no trabalho e nas atividades extraclasse, bem como a sua pontualidade, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) quanto à assiduidade ao trabalho anual, será considerado:

Acima de 4 faltas	00 (zero) pontos
De 3 a 4 faltas	06 (seis) pontos
De 1 a 2 faltas	08 (oito) pontos
nenhuma falta	10 (dez) pontos

- b) quanto a Avaliação do Desempenho Profissional Anual, considerar-se-á:

Insuficiente	00 (zero) pontos
Regular	20 (vinte) pontos
Satisfatório	30 (trinta) pontos
Bom	40 (quarenta) pontos
Excelente	50 (cinquenta) pontos

#### FICHA DE ASSIDUIDADE PROFISSIONAL PARA FINS DE ELEVAÇÃO DE CLASSE

<b>DECLARAÇÃO DE SEU EXERCÍCIO</b>		
<b>1 - Desempenho Profissional:</b>	<b>ANO EM EXERCÍCIO</b>	<b>CRÉDITOS</b>
<b>1.1 - Assiduidade ao trabalho:</b>		
* acima de 4 faltas		



# PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ DO SUL

Praça Pio X, 260 - Caixa Postal 11 - Centro  
Fone/Fax:(43) 3626-1490 - CNPJ nº. 76.408.061/0001-54  
E-mail – [prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br](mailto:prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br)



* até 4 faltas		
* até 2 faltas		
* nenhuma falta		
		<b>TOTAL</b>

## FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL ANUAL

Nome do(a) Professor(a):		Nível –	Classe -
RG:	CPF:	Data Admissão:	

### INDICADORES

#### RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, elucidando-as construtivamente demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo.

Fatores	I	R	S	B	E
a) <b>Eficiência na comunicação:</b> expressar Idéias com lógica de maneira clara e objetiva, preocupando-se em verificar o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas.					
b) <b>Cordialidade e respeito:</b> tratar as pessoas de forma educada, com atenção e consideração.					
c) <b>Espírito de equipe:</b> capacidade de trabalhar em equipe, mantendo uma postura profissional, participativa e colaboradora.					
d) <b>Administração de conflitos:</b> enfrentar e resolver situações de conflito com equilíbrio e segurança.					
e) <b>Respeito à individualidade:</b> ouvir e respeitar diferentes valores e opiniões, a fim de manter a convivência harmoniosa.					

#### INICIATIVA E CRIATIVIDADE

Tomar iniciativa e criar idéias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso critico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimento.

Fatores	I	R	S	B	E
a) <b>adaptabilidade:</b> adaptar-se a novas situações, assimilando mudanças e contribuindo positivamente para sua implantação.					
b) <b>Proposição de melhoria:</b> apresentar sugestões e contribuições objetivando melhoria dos trabalhos através de <b>PROJETOS</b> .					
c) <b>Iniciativa:</b> avalia o grau de iniciativa na solução dos problemas.					
d) <b>Interação e Integração:</b> relacionar-se com pessoas, setores ou instituições reunindo esforços em torno de objetivos comuns.					
e) <b>Ação independente:</b> agir com autonomia e responsabilidade na execução dos trabalhos,					



## PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ DO SUL

Praça Pio X, 260 - Caixa Postal 11 - Centro  
Fone/Fax: (43) 3626-1490 - CNPJ nº. 76.408.061/0001-54  
E-mail - [prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br](mailto:prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br)



### DEDICAÇÃO E COMPROMISSO

Aplicar-se com disponibilidade, responsabilidade, participação e aperfeiçoamento contínuos nos trabalhos desenvolvidos, além de possuir visão global da instituição, cooperando para o cumprimento de sua missão institucional, buscando sempre a utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.

Fatores	I	R	S	B	E
a) <b>Aperfeiçoamento Contínuo:</b> manter-se atualizado, por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pela instituição, buscando o desenvolvimento pessoal e a ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação.					
b) <b>Resolução de problemas:</b> dispo-se a analisar e solucionar problemas relacionados ao seu trabalho e à sua área de atuação.					
c) <b>Produtividade:</b> agregar eficiência ao desenvolvimento das atividades, otimizando o uso dos recursos disponíveis, racionalizando os sistemas e métodos de trabalho e minimizando o desperdício.					
d) <b>Cumprimento de Prazos:</b> exatidão no cumprimento dos projetos / atividades dentro do prazo previsto.					
e) <b>Participação nas atividades do setor e Comprometimento:</b> participar e interagir no desenvolvimento das atividades da unidade de trabalho e do departamento de educação, comprometer-se com seu trabalho visando os objetivos da instituição.					

### QUALIDADE

Realizar o trabalho com planejamento e organização, de acordo com metas, prioridade e padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e atingindo a satisfação do usuário do serviço prestado.

Fatores	I	R	S	B	E
a) <b>Conhecimento técnico:</b> ter competência técnica, saber fazer.					
b) <b>Foco em resultados:</b> atuar no que é relevante e factível, priorizando as atividades conforme planos e metas de trabalho.					
c) <b>Garantia da qualidade:</b> executar atividades com precisão, incidência mínima de erros e ausência de trabalhos, dentro dos prazos estabelecidos.					
d) <b>Organização:</b> trabalhar com ordem, apresentação e métodos adequados.					
e) <b>Satisfação do usuário:</b> revelar condutas e atitudes direcionadas para a satisfação dos usuários internos ou externos.					

### ASSIDUIDADE

Comparecimento no local de trabalho.

Fatores	I	R	S	B	E
a) <b>Pontualidade:</b> comparecimento com antecedência no local de trabalho					
b) <b>Garantia do horário de trabalho:</b> respeitar o horário legalmente					



## PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ DO SUL

Praça Pio X, 260 - Caixa Postal 11 - Centro  
Fone/Fax: (43) 3626-1490 - CNPJ nº. 76.408.061/0001-54  
E-mail - [prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br](mailto:prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br)



estabelecido ao aluno					
c) <b>Garantia da qualidade:</b> executar atividades com precisão, incidência mínima de erros e ausência de trabalhos, dentro dos prazos estabelecidos.					
d) <b>Organização:</b> trabalhar com ordem, apresentação e métodos adequados.					
e) <b>Satisfação do usuário:</b> revelar condutas e atitudes direcionadas para a satisfação dos usuários internos ou externos.					

### TOTAL DE CRÉDITOS POR INDICADORES

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	
INICIATIVA E CRIATIVIDADE	
DEDICAÇÃO E COMPROMISSO	
QUALIDADE	
TOTAL DE CRÉDITOS PARA AVANÇO	
Critérios dos fatores para a Pontuação Global: <b>I</b> (insuficiente) = 0; <b>R</b> (Regular) = 1; <b>S</b> (Satisfatória) = 1,5; <b>B</b> (Bom) = 2; <b>E</b> (Excelente) = 2,5.	
Critérios da Pontuação Global para Elevação de Nível: <b>I</b> (insuficiente) de 0 à 0; <b>R</b> (Regular) de 1 à 20 ; <b>S</b> (Satisfatória) de 21 à 30; <b>B</b> (Bom) de 31 à 40; <b>E</b> (Excelente) de 41 à 50.	

\_\_\_\_\_  
Assinatura do avaliado

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Comissão

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Comissão

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Comissão

Jundiá do Sul, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.



**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ DO SUL**

Praça Pio X, 260 - Caixa Postal 11 - Centro  
Fone/Fax: (43) 3626-1490 - CNPJ nº. 76.408.061/0001-54  
E-mail - prefeitura@jundiadosul.pr.gov.br



**ANEXO IV**

**DECLARAÇÃO DE AVANÇO**

Declaramos \_\_\_\_\_ para fins de avanço, que o  
professor(a) \_\_\_\_\_ fica  
enquadrado no Nível \_\_\_\_\_, Referência \_\_\_\_\_ a partir desta data.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do avaliado

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Comissão

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Comissão

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Comissão

Jundiá do Sul, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.