

ÍNDICE POR ARTIGOS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES..... Arts. 1º ao 2º

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Dos Princípios Básicos

..... Art. 3º

Seção II

Da Estrutura da Carreira

..... Arts. 4º ao 6º

Subseção I

Da Constituição da Carreira

..... Arts. 7º ao 9º

Subseção II

Das Classes e dos Níveis

..... Arts. 10 a 12

CAPÍTULO III

DO PROVIMENTO

Seção I

Do Concurso Público

..... Arts. 13 a 19

Seção II

Do Ingresso

..... Arts. 20 a 24

Seção III

Do Estágio Probatório

..... Arts. 25 a 40

CAPÍTULO IV

DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Seção I

Do Exercício

..... Arts. 41 a 45

Seção II Do Processo de Escolha de Direção	Art. 46
Seção III Da Progressão na Carreira	Art. 47
Subseção I Do Avanço Horizontal	Arts. 48 a 50
Subseção II Do Avanço Vertical	Arts. 51 a 75
CAPÍTULO V DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E FUNCIONAL	Arts. 76 a 78
CAPÍTULO VI DAS LICENÇAS	Art. 79
Seção Única Da Licença para Qualificação Profissional	Arts. 80 a 82
CAPÍTULO VII DO REGIME DE TRABALHO	
Seção I Da Jornada de Trabalho	Arts. 83 e 84
Seção II Das Atividades Complementares ao Exercício da Docência	Arts. 85 a 87
Seção III Da Jornada em Regime Suplementar	Arts. 88 a 91
CAPÍTULO VIII	

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Seção I

Do Vencimento

..... Arts. 92 a 96

Seção II

Da Remuneração

..... Art. 97

Seção III

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

Arts. 98 e 99

Seção IV

Das Vantagens

..... Arts. 100 e 101

Subseção I

Das Gratificações

..... Arts. 102 a 104

Subseção II

Do Adicional por Tempo de Serviço

..... Art. 105

Subseção III

Do Adicional de Qualificação Funcional

..... Art. 106

CAPÍTULO IX

DAS FÉRIAS

..... Art. 107

CAPÍTULO X

DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Seção I

Da Lotação e do Exercício

..... Arts. 108 a 110

Seção II

Da Remoção

..... Arts. 111 a 115

Seção III

Da Cedência ou Cessão	Arts. 116 e 117
Seção IV Da Readaptação.	Arts. 118 a 120
CAPÍTULO XI DA DISTRIBUIÇÃO DE AULAS	Art. 121
CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS	
Seção I Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira	Arts. 122 a 125
Seção II Do Enquadramento no Plano de Carreira	Arts. 126 a 134
Seção III Das Disposições Finais e Transitórias	Arts. 135 a 158

LEI COMPLEMENTAR Nº 346

De: 15 de março de 2013.

Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Umuarama.

A CÂMARA MUNICIPAL DE UMUARAMA, ESTADO DO PARANÁ, aprovou:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - rede municipal de ensino, o conjunto de instituições educacionais e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

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

III - Secretaria Municipal de Educação, a parte central da administração pública do Município, responsável pela gestão da rede municipal de ensino;

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

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

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

VII - Funções de magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção, coordenação pedagógica e coordenação educacional, exercidas nas instituições educacionais, na Secretaria Municipal de Educação e nas unidades a ela vinculadas.

Parágrafo único. As atribuições referentes às funções dos profissionais do magistério estão descritas nos Anexos I e II, parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Dos Princípios Básicos

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

I - profissionalização que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional;

II - condições adequadas de trabalho;

III - remuneração condigna, com vencimento inicial correspondente ao Nível A, Classe 1, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Federal nº 11.738/08;

IV - gestão democrática do ensino público municipal;

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

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

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

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

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

Seção II

Da Estrutura da Carreira

Art. 4º. A estruturação da Carreira do Magistério Público Municipal de Umuarama compreende os cargos permanentes de Professor e de Professor de Educação Infantil.

Art. 5º. Os detentores de cargo de Educador integram este Plano de Carreira com a alteração da denominação para Professor de Educação Infantil, com atuação nas instituições educacionais da rede municipal de ensino.

Art. 6º. Os detentores de cargo de Professor de Educação Física do Ensino Fundamental, integram este Plano de Carreira com a alteração da denominação para Professor, mantidas as condições do edital do concurso público.

Subseção I

Da Constituição da Carreira

Art. 7º. Para efeitos desta Lei entende-se por:

I - cargo, o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei;

II - carreira, o conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e o vencimento do profissional do magistério, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

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

IV - habilitação ou titulação, a formação em nível médio na modalidade normal, a licenciatura plena, a graduação com formação pedagógica nos termos da legislação vigente, a especialização, o mestrado e o doutorado;

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

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

VII - grupo dos profissionais do magistério - GPM, compreendendo os profissionais detentores dos cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil.

Art. 8º. A Carreira do Magistério Público Municipal abrange a educação infantil, os anos iniciais do ensino fundamental e as modalidades de ensino.

Art. 9º. Na Carreira do Magistério Público Municipal os cargos são agrupados em Níveis, cada um deles compostos por Classes, e divididos em dois grupos distintos:

I - quadro permanente;

II - quadro suplementar.

§ 1º. O Quadro Permanente é constituído pelos cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil, de natureza efetiva, com número de vagas definidas conforme Anexo III, parte integrante desta Lei.

§ 2º. O Quadro Suplementar é constituído:

I - pelos titulares de cargo de Professor que possuem a formação em nível superior, em curso de licenciatura curta;

II - pelos titulares de cargo de Professor que possuem a formação em nível superior, em curso de licenciatura curta acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *Latu Sensu* na área de educação;

§ 3º. O Quadro Suplementar será extinto na medida em que vagar, assegurando-se aos seus ocupantes, todos os benefícios previstos nesta Lei.

Subseção II **Das Classes e dos Níveis**

Art. 10. As Classes constituem a linha de promoção da Carreira dos titulares de cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil e são designadas pelos números de um a vinte e cinco.

Art. 11. Os Níveis do Quadro Permanente, referentes à habilitação ou titulação dos profissionais do magistério, detentores de cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil, são:

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

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

III - Nível C – formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *Latu Sensu*, na área da educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas;

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

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

Art. 12. Os Níveis do Quadro Suplementar, em extinção, referentes à habilitação ou titulação dos profissionais do magistério, são:

I - Nível B1 – formação em nível superior, em curso de licenciatura curta;

II - Nível B2 – formação em nível superior, em curso de licenciatura curta, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *Latu Sensu*, na área da educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas.

CAPÍTULO III DO PROVIMENTO

Seção I Do Concurso Público

Art. 13. Os cargos do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal são acessíveis a todos os brasileiros, respeitadas as exigências fixadas na legislação pertinente e nos termos desta Lei.

Art. 14. Comprovada a existência de vagas no quadro do magistério e a inexistência de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, mediante necessidade e verba orçamentária, concurso público de provas e títulos para suprimento definitivo das vagas.

Art. 15. O concurso público terá validade de até dois anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, a critério da Administração Pública Municipal.

Art. 16. O edital de concurso público definirá para provimento de profissionais do magistério, o número de vagas a serem preenchidas, a área de conhecimento ou componente curricular, a etapa da educação básica e/ou área de atuação.

Art. 17. As condições essenciais para o provimento nos cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil, são:

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

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

Art. 18. O provimento nos cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público de provas e títulos.

Art. 19. Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

I - provimento temporário;

II - substituição emergencial de titulares do cargo.

Parágrafo único. A Lei de que trata este artigo, disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender as necessidades de substituição temporária dos titulares de cargo de Professor e de Professor de Educação Infantil, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 88

Seção II Do Ingresso

Art. 20. O ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á por concurso público de provas e títulos.

Art. 21. Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor de Educação Infantil, a formação:

I - em nível médio, na modalidade normal; ou

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

III - em curso normal superior.

Art. 22. Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor, a formação:

I - para atuação multidisciplinar na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental:

- a) em nível médio, na modalidade normal; ou
- b) em nível superior, em curso de graduação em Pedagogia com habilitação ao magistério da educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental; ou
- c) em curso normal superior.

II - para atuação em campos específicos do conhecimento ou componente curricular:

- a) em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena específica; ou
- b) outra graduação correspondente às áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

Art. 23. Os profissionais do magistério, detentores de cargo de Professor, concursados para atuação multidisciplinar, terão preferência para atuação em campos específicos do conhecimento ou componente curricular atendida os requisitos de formação estabelecidos no inciso II do art. 22.

Parágrafo único. A abertura de vagas para provimento de cargo de Professor, para atuação em campos específicos do conhecimento ou componente curricular, só poderá ocorrer, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no *caput* deste artigo.

Art. 24. O ingresso na Carreira dos profissionais do magistério, dar-se-á na Classe 1 (um) do respectivo cargo da Carreira, no Nível correspondente à habilitação ou titulação do candidato aprovado.

Seção III **Do Estágio Probatório**

Art. 25. O profissional do magistério, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório, com duração de trinta e seis meses de efetivo exercício, contados a partir da data da nomeação, durante o qual a aptidão e a capacidade são objetos de avaliação de desempenho do mesmo.

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

- I - para exercer cargo em comissão;
- II - para exercer cargo público eletivo;
- III - para exercer atividades estranhas às funções previstas para o cargo;
- IV - após iniciado processo administrativo disciplinar;
- V - em licença por motivo de doença em pessoas da família;
- VI - em licença por motivo de afastamento do cônjuge;
- VII - em licença para serviço militar;
- VIII - em licença maternidade e licença para tratamento de saúde, exceto licença por acidente em serviço.

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

§ 3º. O estágio probatório não impede ao profissional do magistério o exercício de funções de suporte pedagógico, desde que atendidas às normas estabelecidas no art. 43.

Art. 26. A avaliação de desempenho, no estágio probatório, tem por finalidade apurar se o profissional apresenta condições para o exercício do cargo.

Art. 27. A avaliação do profissional do magistério será realizada por Comissões Avaliadoras constituídas no âmbito da Secretaria Municipal de Educação e das instituições educacionais.

Parágrafo único. As avaliações do estágio probatório serão realizadas pelas mesmas comissões instituídas para a avaliação de desempenho.

Art. 28. Durante o período de estágio probatório, o profissional do magistério será submetido a avaliações periódicas anuais, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

- I - disciplina e cumprimento dos deveres;
- II - assiduidade e pontualidade;
- III - eficiência e produtividade;

IV - capacidade de iniciativa;

V - responsabilidade;

VI - criatividade;

VII - cooperação;

VIII - postura ética;

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

Art. 29. Os critérios de avaliação do estágio probatório estão descritos nos Anexos XX, XXI, XXII e XXIII desta Lei.

Art. 30. Cabe à Secretaria Municipal de Educação, durante o período de estágio probatório, com base nos resultados das avaliações anuais, proporcionar aos profissionais do magistério meios para melhorar o desempenho profissional.

Art. 31. Compete à Comissão Central de Avaliação:

I - acompanhar, controlar e coordenar o processo avaliativo no âmbito da Secretaria Municipal de Educação;

II - orientar os integrantes das Comissões formadas nas instituições educacionais sobre o processo de avaliação;

III - receber das instituições educacionais os relatórios de avaliação, dando os encaminhamentos necessários;

IV - mediar o processo de avaliação, quando solicitado formalmente pela Comissão da instituição educacional ou pelo avaliado;

V - sugerir alterações ou adaptações das normas e procedimentos, sempre que necessário, submetendo-as ao Dirigente da Educação Municipal para análise e encaminhamentos que julgar necessário;

VI - analisar e dimensionar as condições e dificuldades em todos os níveis do processo, para qualificar as ações a serem implantadas quando necessário;

VII - processar, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação e das instituições educacionais, a homologação do estágio probatório dos profissionais do

magistério aptos à confirmação no cargo e à estabilidade no serviço público municipal.

Art. 32. Competem ainda, às Comissões Avaliadoras da Secretaria Municipal de Educação e das instituições educacionais:

I - promover reunião de integração do profissional do magistério ingressante, que consiste em prepará-lo para o exercício do cargo;

II - prestar esclarecimentos sobre o serviço público, as funções/atribuições do cargo que será exercido e os aspectos legais e estatutários que permeiam a relação de trabalho entre o profissional e a administração pública;

III - conscientizar, todos os envolvidos no processo avaliativo, o grau de responsabilidade e necessidade do estágio probatório e suas ações decorrentes;

IV - acompanhar o desempenho do profissional do magistério de forma sistemática e continuada, procedendo anotações das informações observadas para fins da análise de desempenho, *feedbacks* e de promoção de ajustes, quando necessário;

V - registrar os resultados de cada avaliação nos anexos próprios;

VI - acompanhar e dar condições de aperfeiçoamento aos profissionais em estágio, a fim de auxiliá-los na superação de suas dificuldades.

Art. 33. O resultado da análise de desempenho, efetivada durante cada ano, deve ser efetuado na presença do profissional em avaliação.

Art. 34. Será considerado aprovado no estágio probatório, o profissional do magistério que alcançar setenta pontos, calculados pela média aritmética dos pontos obtidos em cada avaliação.

Art. 35. Considerado aprovado no estágio probatório, será emitido um certificado de aprovação ao profissional do magistério, devidamente registrado em sua ficha funcional, que servirá de fundamento para adquirir a estabilidade no serviço público municipal.

Art. 36. O profissional do magistério, cumprido o estágio probatório, cujas avaliações concluíram pela sua estabilidade no serviço Público Municipal, será imediatamente posicionado na Classe 2 (dois), no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação.

Art. 37. O período de estágio probatório não impede, ao profissional do magistério, a mudança de Nível, observado o que dispõe o art. 48.

Art. 38. O profissional do magistério em estágio probatório que, na data da publicação desta Lei, ainda não tiver sido avaliado ou tiver avaliações a serem efetivadas, independentemente do tempo que falta para completar o período do estágio probatório, será submetido à avaliação nos termos desta Lei.

Art. 39. Constatado pelas avaliações que o profissional do magistério não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá à autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo, assegurando ao servidor o direito de ampla defesa.

Art. 40. Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Central de Avaliação, em conjunto com a Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

CAPÍTULO IV DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Seção I Do Exercício

Art. 41. As atribuições de encargos específicos aos profissionais do magistério, corresponderão ao exercício das funções de:

I - docência;

II - direção, exercida na instituição educacional;

III - coordenação pedagógica, exercida na instituição educacional;

IV - coordenação educacional, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino.

§ 1º. A função de direção nas instituições educacionais será exercida por profissional integrante da carreira do magistério público municipal, através de processo eleitoral, conforme previsto nesta Lei.

§ 2º. A função de coordenação pedagógica é exercida por profissionais com habilitação específica, que desenvolvem suas atividades nas instituições educacionais, aí compreendidas as Escolas e os Centros Municipais de Educação Infantil.

§ 3º. A função de coordenação educacional é estendida para todas as instituições educacionais da rede municipal de ensino, cujo local de trabalho do profissional é a sede administrativa da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 42. O exercício dos profissionais do magistério será vinculado à área de atuação ou componente curricular para o qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, em caráter excepcional, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

Art. 43. Os profissionais do magistério, detentores dos cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil, poderão exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, funções de suporte pedagógico, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em Pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação na área da educação, para o exercício das funções de coordenação educacional e coordenação pedagógica;

II - formação em nível superior em curso de licenciatura, com pós-graduação específica, para o exercício da função de direção em instituições educacionais.

Parágrafo único. É pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções do magistério, que não a docência, a experiência docente de no mínimo três anos, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

Art. 44. Para o exercício de funções de suporte pedagógico, aí incluídas as de coordenação educacional e coordenação pedagógica, os profissionais do magistério serão designados pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos de regulamentação específica.

Art. 45. O profissional do magistério, titular de cargo de Professor de Educação Infantil, só poderá exercer funções de suporte pedagógico em Instituições de Educação Infantil ou na Secretaria Municipal de Educação.

Seção II

Do Processo de Escolha de Direção

Art. 46. O processo eleitoral para escolha da direção das instituições educacionais acontecerá trienalmente, nos termos de regulamento específico.

§ 1º. Poderá concorrer à função de direção em instituição educacional, o profissional integrante da carreira do magistério, que estiver em exercício na instituição educacional, com carga horária mínima de vinte horas semanais, atendido o requisito estabelecido no inciso II do art. 43.

§ 2º. A escolha de direção acontecerá, através de eleição direta em escrutínio secreto.

§ 3º. São eleitores, os profissionais do magistério, servidores em exercício na instituição educacional, pais de alunos e/ou alunos maiores de quatorze anos.

§ 4º. Em se tratando de eleição com candidato único, o mesmo será submetido à aprovação em processo eleitoral.

§ 5º. Será declarado eleito o candidato que obtiver aprovação de cinquenta por cento mais um dos votos válidos.

§ 6º. O mandato terá a duração de três anos sendo permitida apenas uma reeleição consecutiva.

§ 7º. Em caso de eleição de candidato único, se este não atingir o quorum de que trata o § 5º deste artigo, em quarenta e oito horas será reaberto o prazo de cinco dias para novas candidaturas e nova eleição realizar-se-á no prazo de vinte dias após a primeira eleição, sendo declarado eleito o candidato que atingir cinquenta por cento mais um dos votos válidos.

§ 8º. Não havendo candidato, a Secretaria Municipal de Educação indicará um profissional integrante da carreira do magistério público municipal para exercer a função de direção.

Seção III Da Progressão na Carreira

Art. 47. Promoção é o mecanismo de progressão funcional do profissional do magistério e dar-se-á por meio de avanço horizontal e vertical.

Subseção I Do Avanço Horizontal

Art. 48. Entende-se por avanço horizontal a passagem de um Nível de habilitação ou titulação para outro imediatamente superior.

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

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

§ 3º. A promoção horizontal será feita a qualquer tempo mediante requerimento, sendo a habilitação comprovada com documento original do Diploma

ou Histórico Escolar e Certificado ou Certidão de Conclusão comprobatório da nova habilitação ou titulação.

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

Art. 49. Os profissionais de que trata o art. 12, mudarão para o Quadro Permanente após obter a formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, conforme disposto no art. 48.

Art. 50. Os profissionais do magistério que estiverem em período de estágio probatório e concluírem curso de formação que os habilite à promoção para o Nível superior terão direito ao avanço horizontal.

Subseção II Do Avanço Vertical

Art. 51. Por avanço vertical entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante acréscimo de dois por cento para cada Classe, de forma cumulativa.

Art. 52. O avanço vertical dar-se-á aos integrantes da Classe que tenham cumprido o interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício, mediante critérios devidamente pontuados e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho e a qualificação do profissional do magistério.

Art. 53. A avaliação de desempenho será feita de forma permanente, enquanto a pontuação de qualificação a cada dois anos.

Art. 54. Serão considerados, para efeitos de aferição da pontuação de qualificação cursos de aperfeiçoamento e de participação conforme descritos no Anexo IX desta Lei.

§ 1º. A comprovação dos cursos e participações das atividades que fazem parte da avaliação, deverá ser efetuada a interesse do avaliado, mediante a apresentação de cópia de documentos comprobatórios, os quais serão apresentados juntamente com o original para a devida conferência e anexados à Ficha de Avaliação de Qualificação, Anexo IX, desta Lei.

§ 2º. Não serão considerados os certificados que já tenham sido apresentados em progressão vertical anterior.

Art. 55. A avaliação de desempenho feita de forma permanente, apurada ao término do interstício, tem como objetivos:

I - servir de base para o crescimento dos profissionais do magistério e para a geração de resultados almejados pela Secretaria Municipal de Educação;

II - fornecer ao profissional do magistério uma avaliação diagnóstica que o ajude a melhorar seu desempenho;

III - subsidiar as ações da Secretaria Municipal de Educação quanto a programas de formação continuada;

IV - promover a evolução do profissional do magistério.

Art. 56. A avaliação de desempenho dos profissionais do magistério será realizada observando-se:

I - auto avaliação;

II - avaliação por Comissão Instituída.

Art. 57. São fatores a serem considerados em termos de desempenho dos profissionais do magistério:

I - qualidade do trabalho;

II - iniciativa e criatividade;

III - competência interpessoal;

IV - responsabilidade com o trabalho;

V - zelo por equipamentos e materiais;

VI - relações com a comunidade;

VII - participação em cursos de formação;

VIII - assiduidade e pontualidade;

IX - foco no educando.

Art. 58. Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos profissionais do magistério nortearão o planejamento e a definição das novas ações necessárias para o seu constante desenvolvimento, visando assegurar a qualidade do ensino oferecido pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 59. A pontuação para avanço vertical será determinada pela média ponderada (MP) dos fatores a que se refere o art. 52, tomando-se:

I - a média aritmética (Ma) das avaliações de desempenho (AD), com peso 6 (seis) ;

II - a pontuação da qualificação (PQ), com peso 4 (quatro) e aplicando-se a seguinte fórmula:

$$\text{MP} = \frac{\text{Ma (AD)} \times 6 + (\text{PQ}) \times 4}{10}$$

Parágrafo único. O profissional do magistério avançará para a classe subsequente que está posicionado a cada dois anos, se a média ponderada (MP) for igual ou superior a 60.

Art. 60. As avaliações de desempenho e qualificação serão registradas e finalizadas em formulários próprios, Anexos VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII e XIX desta Lei.

Art. 61. Os profissionais do magistério não poderão ser promovidos por meio de avanço vertical enquanto permanecerem em qualquer uma das seguintes situações:

I - em estágio probatório;

II - à disposição de outro órgão, em exercício de atividades estranhas ao magistério ou não estabelecidas nesta Lei;

III - no exercício de funções não previstas para o cargo;

IV - em licença para tratar de assuntos particulares;

V - tenha sofrido punição disciplinar no ano anterior à concessão.

Parágrafo único. Os profissionais do magistério que tiverem mais de seis faltas no período de avaliação de vinte e quatro meses, injustificadas, não terão direito à promoção vertical.

Art. 62. O profissional do magistério afastado por motivo de saúde, ou em licença por motivo de doença em pessoa da família por um período superior a cento e oitenta dias, consecutivos ou alternados, terá o período de afastamento descontado, para contagem do interstício de dois anos, após o qual fará a avaliação.

Art. 63. Conceder-se-á o avanço vertical automático, ao profissional do magistério, quando:

I - a Administração Municipal não efetuar o processo de avaliação em tempo hábil;

II - estiver em exercício de mandato classista;

III - estiver afastado por acidente de trabalho;

IV - estiver exercendo cargo comissionado ou cedido para outros órgãos, desde que em qualquer uma das situações a função desempenhada seja correlacionada à Educação.

Art. 64. O processo de avaliação dos profissionais do magistério será realizado observando-se:

I - a objetividade no estabelecimento dos requisitos de avaliação que possibilitem a análise dos indicadores qualitativos e quantitativos;

II - a transparência, de forma a assegurar que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional;

III - a participação dos profissionais na elaboração do processo de avaliação.

Art. 65. Cabe à Secretaria Municipal de Educação, nos cinco meses que antecedem o processo de avaliação, providenciar a formação da Comissão Central de Avaliação que terá a responsabilidade de:

I - avaliar os profissionais do magistério que prestam serviços na Secretaria Municipal de Educação;

II - coordenar todo o processo de avaliação;

III - organizar o processo de escolha dos membros das Comissões de Avaliação nos locais de trabalho;

IV - orientar as Comissões de Avaliação, no sentido de obter a uniformização dos critérios de avaliação;

V - efetivar a distribuição e o recolhimento do material de avaliação junto às Comissões de Avaliação, em tempo hábil à finalização do processo;

VI - apurar os resultados das avaliações;

VII - resolver casos omissos;

VIII - analisar os documentos utilizados para a pontuação, de acordo com os critérios estabelecidos, apurando-se o resultado final;

IX - elaborar o relatório final do procedimento de avaliação e enviá-lo à Diretoria de Recursos Humanos;

X - decidir, em conjunto com as Comissões de Avaliação, eventuais pedidos de reconsideração interpostos pelos interessados.

Art. 66. Será constituída a Comissão Central de Avaliação, composta por três membros integrantes da equipe da Secretaria Municipal de Educação, dois titulares e um suplente, e dois membros da Diretoria de Recursos Humanos, um titular e um suplente.

§ 1º. A Comissão Central de Avaliação será presidida por um dos membros integrantes da Comissão, escolhidos entre eles.

§ 2º. Para a avaliação dos membros da Comissão Central de Avaliação, procede-se a substituição do avaliado pelo suplente da Comissão.

Art. 67. Será constituída em cada instituição educacional, Comissão de Avaliação, formada por três profissionais do magistério, sendo:

I – coordenador (a) pedagógico (a) ou diretor (a) da instituição educacional;

II - três docentes escolhidos por seus pares, sendo dois titulares e um suplente.

§ 1º. Nas instituições educacionais, onde o número de profissionais do magistério for insuficiente para a formação da Comissão, poderão, de acordo com a necessidade, integrar membros da equipe pedagógica da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º. Para avaliação dos membros das Comissões de Avaliação, procede-se a substituição do avaliado pelo suplente.

§ 3º. Para fazer parte da Comissão a que se refere este artigo, o profissional deverá:

I - contar com, no mínimo, dezoito meses de atuação ininterrupta na instituição educacional;

II - ser efetivo;

III - não ter sido reprovado em avaliações anteriores.

§ 4º. Os membros da Comissão deverão ter seu período de trabalho coincidindo com o do profissional a ser avaliado.

§ 5º. Se necessário, poderão ser formadas Comissões por turno de funcionamento da instituição educacional, de forma a atender o que dispõe o parágrafo anterior.

Art. 68. Compete à Comissão de Avaliação de desempenho:

I - esclarecer aos profissionais do magistério, a forma em que se dará a avaliação, especialmente em relação aos critérios que serão observados e demais procedimentos previstos;

II - atribuir ao profissional do magistério, analisando a avaliação de desempenho, conceitos que demonstrem o real desempenho da forma mais justa possível;

III - solicitar à Comissão Central todos e quaisquer esclarecimentos sobre o procedimento a seu encargo;

IV - encaminhar à Comissão Central, o material de avaliação devidamente preenchido e assinado pela Comissão até o vencimento do respectivo período de devolução.

Art. 69. A avaliação de desempenho dos profissionais do magistério, quanto ao local de exercício, será realizada observando-se os seguintes critérios:

I - se o profissional for detentor de dois cargos e estiver trabalhando em dois locais distintos, a avaliação será realizada pela Comissão de Avaliação de cada instituição educacional, cuja progressão será definida em cada cargo;

II - se o profissional for detentor de dois cargos e desenvolver funções diferentes, será avaliado em cada um dos cargos, cuja progressão será definida em cada cargo;

III - se o profissional for detentor de dois cargos, executando as mesmas funções em cada um deles e estiver trabalhando em uma mesma instituição educacional, a avaliação é única, computando-se a mesma pontuação para os dois cargos, referente ao mesmo período de avanço;

IV - se o profissional for detentor de um cargo e estiver trabalhando em dois ou mais locais distintos, a avaliação será realizada pela Comissão de Avaliação de cada instituição educacional, cuja pontuação será obtida pela média aritmética das avaliações de cada Comissão.

Art. 70. Para a avaliação do profissional cedido para desenvolver atividades exclusivas em educação especial, em programas ou projetos específicos na área da educação em órgãos públicos ou em instituições privadas sem fins lucrativos, será nomeada Comissão de Avaliação composta por três membros sendo:

I - dois coordenadores educacionais efetivos ou estáveis;

II - um representante do local de trabalho.

Art. 71. Apurado o resultado da avaliação, será dada ciência ao profissional do magistério sobre a pontuação obtida no período avaliado, colhendo-se a assinatura do mesmo na respectiva ficha.

Art. 72. Não concordando com o resultado da avaliação, o profissional do magistério poderá, no prazo de cinco dias contados da data de ciência, apresentar pedido de reconsideração, via requerimento à Comissão Central de Avaliação, que deverá analisar e apresentar resposta em igual prazo.

Art. 73. Após a conclusão do processo de avaliação de desempenho e qualificação, a Secretaria Municipal de Educação encaminhará relatório à Diretoria de Recursos Humanos, com a relação dos profissionais do magistério com direito à progressão funcional.

Art. 74. Depois de concluído o processo de avaliação de desempenho e qualificação a Diretoria de Recursos Humanos terá o prazo improrrogável de trinta dias para publicar a relação dos profissionais do magistério com direito ao avanço vertical, respeitando-se o interstício de vinte e quatro meses.

Art. 75. O período de vigência das Comissões de Avaliação será de dois anos, extinguindo-se ao fim do processo avaliatório.

CAPÍTULO V DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E FUNCIONAL

Art. 76. A qualificação funcional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, visando:

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

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

III - identificar as carências dos profissionais do magistério para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

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

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

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

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

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

Art. 77. A Secretaria Municipal de Educação oferecerá um mínimo de sessenta horas anuais de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação para todos os profissionais do Magistério Público Municipal.

Art. 78. Os cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização a que se referem os arts. 76 e 77 serão considerados títulos para efeitos de concurso público, adicional de qualificação funcional ou promoção na Carreira, nos termos do edital ou do regulamento.

CAPÍTULO VI DAS LICENÇAS

Art. 79. Conceder-se-á licenças aos profissionais do magistério nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Umuarama, além das dispostas nesta Lei.

Seção Única Da Licença para Qualificação Profissional

Art. 80. O profissional do magistério, enquanto estiver cursando mestrado ou doutorado na área de educação, poderá licenciar-se pelo prazo de até

seis meses contínuos ou não, afastando-se do cargo efetivo com a respectiva remuneração, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito.

§ 1º. O curso de mestrado ou doutorado a ser frequentado deve atender o disposto no art. 139.

§ 2º. Não será concedida licença para cursos oferecidos em universidades estrangeiras, não validadas por instituição pública brasileira, competente para este fim.

Art. 81. Para a concessão da licença de que trata o art. 80, obedecerão aos seguintes critérios:

I - não serão autorizadas licenças quando o número de afastamentos simultâneos, na mesma instituição educacional, for superior a dois profissionais do magistério;

II - na hipótese de haver interessados na obtenção da licença, em número superior ao definido no inciso anterior, será deferido o pedido ao profissional, por ordem, observado os seguintes critérios:

- a) data do protocolo do pedido;
- b) maior tempo de serviço no Município na data do protocolo do pedido.

III - não será concedida licença para qualificação profissional ao profissional do magistério em estágio probatório;

IV - não poderão usufruir da licença para qualificação profissional, quando o tempo mínimo para adquirir o direito à aposentadoria for menor do que o dobro do período de afastamento;

V - somente será concedida nova licença para qualificação profissional, após o exercício em funções de magistério por tempo de compensação equivalente ao dobro do período de afastamento.

§ 1º. Qualquer licença usufruída no período de compensação de que trata o inciso V, interrompe a contagem de tempo do período, sendo retomado a partir do término da mesma.

§ 2º. A concessão da licença para qualificação profissional interrompe a contagem do período aquisitivo para efeitos de licença prêmio, sendo retomada a partir do término da mesma.

Art. 82. A solicitação da licença para participar de cursos de mestrado ou doutorado, deverá ser instruída com os seguintes documentos:

- I - requerimento;
- II - comprovante de aprovação no curso;
- III - comprovante de matrícula atualizado;
- IV - declaração da coordenação do curso informando o início e término do mesmo;
- V - comprovante do credenciamento do curso emitido pela instituição de ensino;
- VI - termo de compromisso, assinado pelo profissional do magistério interessado no afastamento, determinado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º. Os profissionais do magistério beneficiados pelo estabelecido no art. 80, ficarão obrigados a exercer as funções de magistério na rede pública municipal de ensino de Umuarama, após o seu retorno, por um período de compensação igual ao dobro do período de afastamento;

§ 2º. Na hipótese do não cumprimento da obrigação prevista no § 1º deste artigo, o profissional do magistério deverá ressarcir à Prefeitura Municipal de Umuarama, os valores que receberam durante seu afastamento, corrigidos monetariamente.

§ 3º. No caso de não conclusão do curso, ficará o profissional do magistério obrigado a devolver aos cofres públicos a remuneração recebida, acrescida de juros e correção monetária e ficará impedido de novo afastamento para qualificação profissional.

CAPÍTULO VII

DO REGIME DE TRABALHO

Seção I

Da Jornada de Trabalho

Art. 83. A jornada de trabalho dos profissionais do magistério corresponderá a:

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

Art. 84. A jornada de trabalho dos profissionais do magistério em função docente será dividida proporcionalmente à sua duração, em uma parte para o desempenho de atividades de interação com os alunos e outra parte de atividades complementares ao exercício da docência.

Seção II

Das Atividades Complementares ao Exercício da Docência

Art. 85. As atividades complementares ao exercício da docência deverão ser desenvolvidas de acordo com a proposta pedagógica da instituição educacional e compreendem:

- I - preparação de aulas;
- II - avaliação da produção dos alunos;
- III - reuniões escolares;
- IV - contatos com a comunidade;
- V - formação continuada.

Art. 86. As horas destinadas aos profissionais do magistério, para atividades complementares ao exercício da docência, não poderão ser inferiores a vinte por cento da jornada de trabalho.

Art. 87. As atividades estabelecidas nos incisos III, IV e V do art. 85, quando realizadas em horário diverso do turno de trabalho do profissional do magistério e não incluídas no calendário escolar, serão compensadas.

Seção III

Da Jornada em Regime Suplementar

Art. 88. Os profissionais do magistério poderão prestar serviço em regime suplementar, para o exercício de funções de docência e de suporte pedagógico, por necessidade do ensino e enquanto persistir esta necessidade, até o máximo de vinte horas semanais.

§ 1º. Na jornada em regime suplementar, de que trata o *caput* deste artigo, deverá ser resguardada:

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

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

§ 2º. A jornada em regime suplementar, na forma de ampliação da jornada de trabalho, 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 gera estabilidade ou direito de conversão em cargo efetivo.

Art. 89. A interrupção da jornada em regime suplementar de que trata o *caput* deste artigo ocorrerá:

I - a pedido do interessado;

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

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

Art. 90. A designação de jornada em regime suplementar aos profissionais do magistério, para o exercício das funções de docência, será realizada em duas etapas, observando-se a seguinte ordem:

I - profissionais do magistério da mesma instituição educacional onde houver vaga;

II - profissionais do magistério de outra instituição educacional.

§ 1º. Para desempate em cada uma das etapas, deverão ser observados os seguintes critérios:

I - tempo de serviço em funções de magistério na rede municipal de ensino;

II - residência mais próxima da instituição educacional onde houver a vaga;

III - sorteio.

§ 2º. Os critérios para a atribuição da jornada em regime suplementar para o exercício das funções de docência serão:

I – preferencialmente um professor que atue na unidade escolar onde há vaga;

II – professores da rede municipal, com maior tempo de serviço no município;

III – residência mais próxima da unidade escolar.

Art. 91. Escolhido o profissional do magistério para a jornada em regime suplementar, a Secretaria Municipal de Educação deverá comunicar antecipadamente ao Setor de Recursos Humanos, indicando as condições funcionais do profissional e o período de início e término da jornada em regime suplementar.

CAPÍTULO VIII DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Seção I Do Vencimento

Art. 92. Considera-se vencimento inicial da carreira, o fixado para cada Nível de formação do profissional do magistério, correspondente a Classe 1 (um) na tabela de vencimentos.

Art. 93. O valor do vencimento inicial do Nível A, Classe 1 (um), da tabela de vencimentos, não poderá ser inferior ao valor do Piso Salarial Profissional do Magistério, calculado de forma proporcional quando a jornada de trabalho for inferior a quarenta horas semanais.

Art. 94. Considera-se vencimento básico do profissional do magistério o fixado para o Nível e Classe em que se encontra enquadrado na tabela de vencimentos, conforme especificado:

I - no quadro suplementar (em extinção), Anexo IV, para os titulares de cargo de professor com jornada de 20 horas semanais.

II - no quadro permanente:

a) Anexo V, para os titulares de cargo de Professor com jornada de vinte horas semanais;

b) Anexo VI, para os titulares de cargo de Professor e de Professor de Educação Infantil com jornada de quarenta horas semanais.

Art. 95. O Poder Executivo atualizará, obrigatoriamente, no mesmo percentual, as tabelas de vencimentos dos profissionais do magistério, todas as vezes que houver, em qualquer uma delas, majoração do vencimento.

Art. 96. Os reajustes dos vencimentos dos profissionais do magistério obedecerão ao que dispõe o inciso X do art. 37 da Constituição Federal e/ou as

disposições da Lei Federal nº 11.738/08, e serão aplicados nas tabelas de vencimentos, no Nível A, Classe 1.

Parágrafo único. Os reajustes de que trata este artigo, serão revistos sempre na mesma data e não poderão ser inferiores aos índices aplicados aos demais servidores públicos de Umuarama.

Seção II Da Remuneração

Art. 97. A remuneração dos profissionais do magistério corresponde ao vencimento relativo à Classe e ao Nível de habilitação ou titulação em que se encontre enquadrado na tabela de vencimentos, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias e dos adicionais de caráter individual, estabelecidas em lei.

Seção III Da Remuneração pela Jornada em Regime Suplementar

Art. 98. A jornada, em regime suplementar, será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho dos profissionais do magistério e será baseada no vencimento inicial da carreira, correspondente ao Nível de habilitação ou titulação do profissional.

Art. 99. A remuneração para a jornada em regime suplementar, integrará proporcionalmente o cálculo para efeitos de concessão do décimo terceiro salário, férias indenizadas e um terço de férias, observando-se o tempo de serviço no período aquisitivo.

Seção IV Das Vantagens

Art. 100. Além do vencimento do cargo, os profissionais do magistério receberão, quando cumpridos os requisitos necessários, as seguintes vantagens:

- I - gratificações;
- II - adicional por tempo de serviço;
- III - adicional de qualificação funcional.

Art. 101. Os profissionais do magistério, integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal receberão, outras vantagens pecuniárias devidas aos

servidores municipais, quando não conflitantes com as disposições estabelecidas nesta Lei.

Subseção I Das Gratificações

Art. 102. O profissional do magistério fará jus às seguintes gratificações:

- I - pelo exercício da função de direção nas instituições educacionais;
- II - pelo exercício da função de coordenação educacional;
- III - pelo exercício da função de coordenação pedagógica;
- IV - pelo exercício da função de docência em turmas multisseriadas.

Art. 103. As gratificações, aos profissionais do magistério, estabelecidas no art. 102, serão calculadas sobre o vencimento inicial da carreira, correspondente ao Nível A, Classe 1 (um) da tabela de vencimentos, para cada jornada de trabalho ou proporcionais à carga horária do profissional na respectiva função, correspondendo a:

- I - cinquenta por cento pelo exercício das funções de direção nas instituições educacionais, coordenação educacional e coordenação pedagógica;
- II - dez por cento pelo exercício da função de docência em turmas multisseriadas.

Art. 104. Os profissionais do magistério investidos em funções de suporte pedagógico, aí incluídas as de direção, coordenação educacional e coordenação pedagógica deverão cumprir jornada de quarenta horas semanais, com exceção, quando em exercício nas instituições educacionais que funcionem em apenas um turno diário.

Subseção II Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 105. O adicional por tempo de serviço é devido aos profissionais do magistério à razão de 1% (um por cento) por ano de serviço público no Município de Umuarama, incidente sobre o vencimento básico do servidor.

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

Subseção III

Do Adicional de Qualificação Funcional

Art. 106. Os profissionais do magistério farão jus, pela realização de cursos de aperfeiçoamento na área de educação, ao adicional de qualificação funcional.

§ 1º. O adicional de que trata o *caput* deste artigo, será de cinco por cento, incidente sobre o vencimento básico do servidor, correspondente ao Nível de habilitação ou titulação do profissional do magistério, para cada cento e vinte horas de cursos de aperfeiçoamento, individualmente considerados, ou resultantes da somatória dos cursos frequentados.

§ 2º. O adicional de que trata o *caput* deste artigo será concedido a cada dois anos, não podendo, em sua totalidade, ultrapassar o limite de vinte por cento.

§ 3º. O profissional do magistério com acumulação legal de cargos, poderá fazer uso dos certificados em ambos os cargos, respeitado o interstício legal de cada cargo.

§ 4º. Fica assegurado, para efeitos do adicional de qualificação funcional, a continuidade do interstício de dois anos, contados a partir da última concessão.

§ 5º. Para efeito de concessão do adicional a que se refere o *caput* deste artigo será considerada a data de emissão dos certificados, ocorridos no interstício de dois anos.

CAPÍTULO IX DAS FÉRIAS

Art. 107. O período de férias anuais dos profissionais do magistério, em efetivo exercício no cargo, será de trinta dias consecutivos, segundo o calendário escolar.

§ 1º. Os profissionais do magistério, no exercício de funções de docência, terão direito, além das férias previstas neste artigo, a um recesso remunerado de quinze dias.

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

§ 3º. No gozo de férias anuais remuneradas, os profissionais do magistério terão direito a um terço a mais do que sua remuneração mensal de acordo com o período fixado no *caput* deste artigo, que será paga na folha de pagamento que antecede o período de férias.

CAPÍTULO X DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Seção I Da Lotação e do Exercício

Art. 108. Os profissionais do magistério terão sua lotação na Secretaria Municipal de Educação e exercício nas instituições educacionais.

Art. 109. O profissional do magistério, após a aprovação em concurso público e obedecida a ordem de classificação, terá direito de escolher vaga, de forma provisória, no ato da nomeação.

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

Art. 110. O profissional do magistério, quando convocado ou designado para o exercício de funções inerentes ao cargo, em local diverso do seu local de exercício, terá direito de retorno à instituição educacional de origem, depois de cessado o motivo que originou a convocação ou designação.

Seção II Da Remoção

Art. 111. Processo de remoção ou permuta é a movimentação dos profissionais do magistério de uma para outra instituição educacional na rede municipal de ensino, sem que se modifique sua situação funcional.

Parágrafo único. O processo de remoção acontecerá anualmente entre os profissionais interessados em mudar de instituição educacional.

Art. 112. O processo de remoção pode ser feito:

I - de ofício;

II - a pedido;

III - por permuta.

§ 1º. Entende-se por remoção de ofício aquela destinada a atender os interesses do ensino e da administração municipal, visando assegurar os objetivos do processo aprendizagem e ou reorganização da estrutura educacional.

§ 2º. Entende-se por remoção a pedido, aquela destinada a atender os interesses dos profissionais do magistério, e será realizada com vista ao preenchimento de vagas existentes nas instituições educacionais, decorrentes de aposentadoria, falecimento, exoneração, concurso público, da ampliação do número de turmas e criação ou extinção de instituição educacional.

§ 3º. Entende-se por remoção por permuta, aquela que visa atender prioritariamente os interesses dos profissionais do magistério e realizar-se-á em qualquer época do ano, por ato do Dirigente da Educação Municipal entre os membros do magistério ocupantes de cargos do quadro permanente de pessoal, da mesma natureza, mediante requerimento dos mesmos.

Art. 113. A Secretaria Municipal de Educação publicará:

I - no mês de dezembro de cada ano, o edital de inscrição de remoção a pedido;

II - no início do ano letivo, o quadro de vagas para a remoção a pedido.

Art. 114. A classificação dos profissionais do magistério para a remoção a pedido observará os seguintes critérios:

I - o que contar com maior tempo de exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

II - o que tiver maior idade;

III - a proximidade da residência com a instituição educacional.

Art. 115. Quando, pela redução do número de alunos de uma instituição educacional, houver necessidade da remoção de profissionais do magistério para outra instituição educacional, deverão ser observados os seguintes critérios.

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

II - o que contar com menor tempo de efetivo exercício na instituição educacional;

III - o que tiver menos idade;

IV - o que for solteiro.

Seção III **Da Cedência ou Cessão**

Art. 116. Cedência ou cessão é o ato pelo qual o profissional do magistério é posto à disposição de entidade, entes federados ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

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

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

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

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

Art. 117. A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério ou não estabelecidas nesta Lei interrompe o interstício para o avanço vertical.

Seção IV

Da Readaptação

Art. 118. O profissional do magistério que tenha sofrido limitação em sua capacidade física e/ou mental, comprovada por perícia médica, será readaptado, passando a exercer atribuições compatíveis com a sua limitação, após avaliação pelos órgãos competentes da Administração Pública Municipal.

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

Art. 119. O profissional do magistério, na condição de readaptado, desempenhará atribuições e responsabilidades compatíveis com as suas limitações e com seu cargo, preferencialmente, em atividades educacionais na instituição educacional onde se encontrava em exercício antes da readaptação.

Art. 120. O profissional do magistério que exercer, na condição de readaptado, atividades voltadas à educação, terá direito ao desenvolvimento funcional na Carreira, seja por mudança de Nível ou por avanço vertical.

CAPÍTULO XI DA DISTRIBUIÇÃO DE AULAS

Art. 121. A distribuição de aulas ou turmas, dos profissionais do magistério, na instituição educacional, obedecerá aos seguintes critérios:

I - o que contar com maior tempo de exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

II - o que contar com maior tempo de exercício em funções de magistério na instituição educacional;

III - o que tiver maior idade;

IV - o que tiver maior número de filhos.

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

CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 122. É instituída a Comissão Permanente de Acompanhamento e Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com o objetivo de:

I - acompanhar e exigir o cumprimento dos preceitos legais estabelecidos nesta Lei;

II - estudar as condições de trabalho dos profissionais do magistério;

III - promover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e a qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade.

Parágrafo único. A Comissão Permanente de Acompanhamento e Gestão do Plano de Carreira será composta pelos seguintes membros e seus respectivos suplentes indicados pelos órgãos que representam, presidida pelo Dirigente da Educação Municipal:

I - um membro do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;

II - um membro do Conselho Municipal de Educação;

III - um representante da Secretaria Municipal de Administração;

IV - um representante da Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos;

V - um representante da Secretaria Municipal de Fazenda;

VI - um representante da Diretoria de Recursos Humanos;

VII - um representante da Secretaria Municipal de Educação;

VIII - um representante do Fundo de Previdência;

IX - oito representantes do Magistério Público Municipal, detentores de cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil, escolhidos por seus pares.

Art. 123. A alternância dos membros estabelecidos na Comissão Permanente de Acompanhamento e Gestão do Plano de Carreira, verificar-se-á a cada quatro anos de participação.

Art. 124. A Comissão Permanente de Acompanhamento e Gestão do Plano de Carreira reunir-se-á, ordinariamente, em época a ser definida em regulamento específico e, extraordinariamente, por convocação do Prefeito Municipal, pelo Dirigente da Educação Municipal ou por qualquer um dos membros quando se fizer necessário.

Art. 125. As regulamentações previstas nesta Lei só poderão sofrer alterações com a aprovação da maioria dos membros da Comissão Permanente de Acompanhamento e Gestão do Plano de Carreira.

Seção II

Do Enquadramento no Plano de Carreira

Art. 126. O provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica para cada cargo.

Art. 127. O enquadramento dos profissionais do magistério, titulares de cargo de Professor e de Professor de Educação Física do Ensino Fundamental, com a nova denominação de Professor, neste Plano de Carreira, dar-se-á com base nos seguintes critérios:

I - na tabela de vencimentos do respectivo cargo, Anexos V desta Lei;

II - no Nível e Classe correspondente, respeitando a situação funcional do profissional do magistério, predominante à época da implantação do Plano de Carreira.

Art. 128. Os profissionais do magistério, titulares de cargo de Professor, cuja habilitação não está mais contemplada na legislação vigente, serão enquadrados na tabela de vencimentos do Quadro Suplementar, Anexo IV, da seguinte forma:

I - no Nível B1, os profissionais do magistério com formação em nível superior, em curso de licenciatura curta;

II - no Nível B2, os profissionais do magistério com formação em nível superior, em curso de licenciatura curta, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *Latu Sensu*, na área da educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas;

III - na Classe correspondente, respeitando a situação funcional do profissional do magistério, predominante à época da implantação do Plano de Carreira.

Art. 129. O enquadramento dos detentores de cargo de Educador, com a nova denominação de Professor de Educação Infantil, neste Plano de Carreira, dar-se-á com base nos seguintes critérios:

I - na tabela de vencimentos do respectivo cargo, Anexo VI desta Lei;

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

III - na Classe correspondente ao tempo de efetivo exercício no magistério público do município de Umuarama, no cargo de Educador, à razão de três anos para a primeira Classe e dois anos para cada uma das Classes seguintes.

Art. 130. Para efeito do enquadramento dos profissionais de que trata o artigo anterior, será considerado o tempo de efetivo exercício no magistério público municipal de Umuarama, a partir da data da contratação após concurso público.

Art. 131. O profissional do magistério que se encontrar em estágio probatório na data da publicação do Decreto de Enquadramento, será posicionado na Classe 1 (um) do Nível correspondente à sua habilitação ou titulação.

Art. 132. O profissional do magistério que se encontrar, à época de implantação do presente Plano de Carreira, em licença sem vencimento, será enquadrado por ocasião da reassunção, nos termos desta Lei.

Art. 133. Não haverá diferenciação em relação ao tratamento remuneratório, enquadramento e outros direitos previstos neste Plano de Carreira

entre os profissionais do magistério estatutários e os celetistas com prazo indeterminado.

Art. 134. Os profissionais do magistério em efetivo exercício na data da publicação desta Lei, serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, num prazo máximo de sessenta dias, observados, entre outros, os direitos adquiridos, as exigências de habilitação ou titulação profissional e critérios de enquadramento estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata este artigo será realizado por meio de comissão constituída por representantes da Diretoria de Recursos Humanos e da Secretaria Municipal de Educação.

Seção III

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 135. Os profissionais do magistério serão regidos pelas normas estabelecidas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal e pelas disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Umuarama e demais leis, naquilo que não conflitar.

Art. 136. A tabela de vencimentos dos profissionais do magistério, detentores de cargo de Professor, composta por Níveis, aos quais estão associados critérios de habilitação ou titulação, conforme previsto nesta Lei, terão os valores definidos da seguinte forma:

I - o valor do vencimento do Nível B, Classe 1 (um) corresponde ao valor do vencimento do Nível A, Classe 1 (um), acrescido de quarenta e seis vírgula quarenta e um por cento;

II - o valor do vencimento do Nível C, Classe 1 (um) corresponde ao valor do vencimento do Nível B, Classe 1 (um), acrescido de dez por cento;

III - o valor do vencimento do Nível D, Classe 1 (um), corresponde ao valor do vencimento do Nível C, Classe 1 (um), acrescido de dez por cento;

IV - o valor do vencimento do Nível E, Classe 1 (um), corresponde ao valor do vencimento do Nível D, Classe 1 (um), acrescido de dez por cento;

V - o valor do vencimento do Nível em extinção B1, Classe 1 (um), corresponde ao valor do vencimento do Nível A, Classe 1 (um) do quadro permanente, acrescido de vinte e um por cento;

VI - o valor do vencimento do Nível em extinção B2, Classe 1 (um), corresponde ao valor do vencimento do Nível B1, Classe 1 (um), acrescido de dez por cento.

Art. 137. A tabela de vencimentos dos profissionais do magistério, detentores de cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil, com jornada de quarenta horas semanais, compostas por Níveis, aos quais estão associados critérios de habilitação ou titulação, conforme previsto nesta Lei terá valores correspondentes ao dobro dos estabelecidos na tabela de vencimentos dos profissionais do magistério detentores do cargo de Professor com jornada de vinte horas semanais.

Art. 138. Os profissionais do magistério, amparados pelos dispositivos do art. 2º da Lei Complementar nº 178, de 04 de julho de 2007, que na data da publicação desta Lei, estiverem percebendo a gratificação pelo exercício de docência em sala multifuncional ou de recurso, terão assegurada a continuidade da gratificação, enquanto permanecerem na referida função.

Parágrafo único. A gratificação de que trata este artigo corresponde a oitenta por cento do Nível A, Classe 1 (um) do cargo de Professor.

Art. 139. Para os efeitos desta Lei, só terão validade os cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado ou Doutorado, autorizados e reconhecidos pelos órgãos competentes, ou, quando realizados no exterior, devidamente validado por instituição brasileira pública, competente para este fim.

Art. 140. Aos profissionais do magistério que concluíram Programa de Capacitação para a Docência dos anos iniciais do Ensino Fundamental e da Educação Infantil – CNS, autorizado pelo Órgão Normativo do respectivo Sistema de Ensino Estadual, fica garantido o direito de posicionamento na tabela de vencimentos no nível B de que trata o art. 11 desta lei e avanço na Carreira correspondente a esta habilitação.

Parágrafo único. São considerados também válidos, para efeito de posicionamento na tabela de vencimentos e avanço na Carreira, os cursos de especialização, em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas, concluídos com fundamento neste Programa.

Art. 141. Quando o profissional do magistério, for licenciado para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence, é assegurado todos os direitos como se estivesse em sala de aula em função de docência.

Parágrafo único. A licença de que trata o *caput* deste artigo, terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada em caso de reeleição.

Art. 142. O profissional do magistério que estiver exercendo mandato sindical deverá, ao final deste, ser reintegrado na instituição educacional onde detém seu exercício, não podendo ser transferido até um ano após o término do mandato, exceto por opção do profissional.

Parágrafo único. No caso de cessação da instituição educacional, o profissional do magistério terá direito de escolher, entre as instituições onde houver vaga, o seu exercício.

Art. 143. Aos profissionais do magistério fica assegurado, para avanço vertical, a continuidade do interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício, contados a partir da última promoção.

Art. 144. Os profissionais do magistério, detentores de cargo de Professor, com jornada de vinte horas semanais, que na data da aprovação da presente Lei, estiverem exercendo função de direção nas instituições educacionais, em jornada de quarenta horas semanais, perceberão, excepcionalmente, até o término do atual mandato, na ampliação da jornada, remuneração equivalente à remuneração do cargo efetivo.

Art. 145. Os proventos de aposentadoria e pensões dos profissionais do magistério, alcançados pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, serão revistos na mesma proporção e data em que se modificar a remuneração dos profissionais em atividade.

Art. 146. Dos adicionais de que trata o art. 100 será descontada contribuição previdenciária dos profissionais do magistério e incorporados integralmente aos vencimentos para efeito da aposentadoria, exceto as vantagens previstas no art. 48 da Lei Complementar nº 89/2001.

Art. 147. O benefício de vale transporte, aos profissionais do magistério, será concedido tendo como base de cálculo o vencimento de menor valor pago pelo Poder Executivo aos servidores do município de Umuarama.

Art. 148. As disposições desta Lei aplicam-se aos integrantes do Magistério Público Municipal nela não incluídos, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída.

Art. 149. Não se aplica, a partir da aprovação desta Lei, aos profissionais do magistério, os critérios para avaliação de desempenho estabelecidos no Anexo XIV da Lei Complementar nº 194, de 2 de dezembro de 2007.

Art. 150. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 151. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal será revisado a cada três anos, assegurada a continuidade de trinta e seis meses a partir da data da última revisão, sendo revisto na mesma proporção e data em que se modificar o Plano de Cargos dos demais servidores.

Art. 152. Será considerado recesso o dia do professor, comemorado em quinze de outubro.

Art. 153. As instituições educacionais com número igual ou superior a cento e vinte alunos deverão contar com as funções de direção e coordenação pedagógica.

Art. 154. Fica garantido, aos aprovados em concurso público municipal para os cargos de Educador e de Professor de Educação Física, convocados dentro do prazo de validade do concurso, o ingresso no Quadro Próprio do Magistério, nos cargos respectivos de Professor de Educação Infantil e Professor, Anexo III da presente Lei.

Art. 155. Integram a presente Lei os Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII e XXIII.

Art. 156. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei, revogando-se a Lei Complementar nº 064, de 09 de novembro de 1999, Lei Complementar nº 033, de 11 de outubro de 1994 e suas alterações posteriores.

Art. 157. Revoga-se o inciso VI do art. 5º, o inciso V do art. 8º, o § 2º do art. 24, o art. 28, o § 4º do art. 30, todos da Lei Complementar nº 188, de 19 de novembro de 2007; e o art. 2º da Lei Complementar nº 194, de 21 de dezembro de 2007.

Art. 158. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

PAÇO MUNICIPAL, aos 15 de março de 2013.

MOACIR SILVA
Prefeito Municipal

ANEXO I

à Lei Complementar nº 346/2013

DENOMINAÇÃO DO CARGO

Professor

FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos

ATRIBUIÇÕES

Compete ao Professor, no exercício de suas funções:

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

- Participar na elaboração do Projeto Político-Pedagógico da instituição educacional;
- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da instituição educacional;
- Zelar pela aprendizagem das crianças;
- Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para as crianças de menor rendimento;
- Ministras os dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- Colaborar com as atividades de articulação da instituição educacional com as famílias e a comunidade;
- Divulgar as experiências educacionais realizadas;

- Cumprir as determinações estabelecidas no respectivo Regimento Escolar;
- Incumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da instituição educacional e ao processo de ensino-aprendizagem.

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

a) Direção de instituição educacional:

- Conduzir a construção e realimentação do projeto político pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino, fazendo as articulações necessárias para a participação democrática de todos os segmentos da comunidade escolar, garantindo sua efetivação.
- Dirigir o Conselho Escolar.
- Cumprir com as determinações do Conselho Escolar.
- Administrar a instituição educacional nos aspectos administrativos e pedagógicos.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, criando condições propícias para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do conselho da instituição educacional.
- Enviar à Secretaria Municipal de Educação os relatórios e demais documentações necessárias.
- Manter o controle da documentação e registros rotineiros das atividades da instituição educacional.
- Analisar e avaliar constantemente e coletivamente a proposta da instituição educacional, detectando as

dificuldades e propondo encaminhamentos para a resolução dos problemas.

- Oportunizar aos pais o conhecimento da proposta pedagógica da instituição educacional.
- Participar efetivamente dos cursos, reuniões administrativas e pedagógicas, seminários e grupos de estudo organizados pela Secretaria Municipal de Educação.
- Conduzir, em conjunto com a coordenação pedagógica, o conselho de classe, grupos de estudo, reuniões pedagógicas.
- Comunicar à Secretaria Municipal de Educação as irregularidades verificadas na instituição educacional, aplicando as medidas cabíveis à sua competência.
- Acompanhar e orientar o trabalho de todos os profissionais da instituição educacional.
- Participar das discussões pedagógicas com a equipe pedagógica e docentes visando o desenvolvimento do processo educativo – efetivação do projeto político pedagógico.
- Solicitar orientações à Secretaria Municipal de Educação sempre que houver necessidade.
- Executar outras atividades inerentes à função.

b) Coordenação pedagógica nas instituições educacionais:

- Coordenar o processo de elaboração e/ou realimentação do projeto político pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.
- Planejar, coordenar, orientar e avaliar o projeto pedagógico em conjunto com o corpo docente da instituição educacional.

- Coordenar os conselhos de classe, bem como os grupos de estudos desenvolvidos na instituição educacional.
- Assessorar, com subsídios pedagógicos, o docente na realização da recuperação dos alunos com defasagem de conteúdo.
- Orientar o corpo docente e técnico no desenvolvimento do projeto político pedagógico.
- Participar e envolver todos os setores da instituição educacional, na avaliação do processo de ensino e aprendizagem.
- Desenvolver estudos e pesquisas para dar suporte técnico e pedagógico para os profissionais da educação que fazem parte da instituição educacional.
- Acompanhar e encaminhar os alunos com dificuldades na aprendizagem para a avaliação psicoeducacional.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do colegiado da instituição educacional.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com as obrigações da função e as normas do regimento interno da instituição educacional.
- Realizar o levantamento dos aspectos sócio-econômico-cultural da comunidade escolar.
- Acompanhar o processo de avaliação da aprendizagem nas diversas áreas do conhecimento.
- Assessorar o processo de seleção de livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino.
- Participar de reuniões e cursos convocados pela Secretaria Municipal de Educação e direção da instituição educacional.

- Assessorar o corpo docente e técnico com subsídios pedagógicos em diferentes momentos (hora atividade, sala de aula, dentre outros).
- Executar outras atividades inerentes à função.

c) Coordenação educacional no âmbito de toda a rede pública municipal de ensino:

- Assessorar as instituições educacionais quanto à proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.
- Propor e desenvolver trabalho a partir da análise de dados coletados no cotidiano escolar em conjunto com a equipe administrativo-pedagógica das instituições educacionais visando a melhoria do ensino-aprendizagem da rede pública municipal de ensino.
- Assessorar a equipe administrativo-pedagógica das instituições educacionais no processo de elaboração, reelaboração, execução e avaliação do projeto político pedagógico.
- Elaborar e desenvolver projetos de formação continuada voltada aos profissionais da rede pública municipal de ensino.
- Assessorar na elaboração de projetos de formação continuada dos demais profissionais da educação.
- Propor, planejar e atuar em eventos (fóruns, seminários, encontros de educação, entre outros) a serem desenvolvidos no decorrer do ano letivo.
- Representar a Secretaria Municipal de Educação junto a outras entidades/instituições.
- Participar, em conjunto com os demais setores da Secretaria Municipal de Educação, na elaboração e execução de projetos desenvolvidos em parceria com outras instituições que estejam em consonância com a proposta curricular da rede pública municipal de ensino.

- Orientar, conduzir as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino.
- Opinar e emitir parecer sobre projetos propostos por outras entidades e instituições.
- Participar ativamente do planejamento das ações da Secretaria Municipal de Educação.
- Participar de reuniões, cursos e eventos programados pelas instituições educacionais.
- Assessorar as instituições educacionais.
- Coordenar a área específica de atuação de acordo com o nível e modalidade de ensino, em conformidade com o organograma da Secretaria Municipal de Educação.
- Coordenar as áreas do conhecimento.
- Entrevistar, avaliar e emitir parecer sobre candidatos que pretendam exercer a função de coordenação pedagógica nas instituições educacionais.
- Executar outras atividades inerentes à função.

ANEXO II

à Lei Complementar nº 346/2013

DENOMINAÇÃO DO CARGO

Professor de Educação Infantil

FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos

ATRIBUIÇÕES

Compete ao Professor de Educação Infantil, no exercício de suas funções:

1) Atividades específicas na Educação Infantil, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:

- Atuar em atividades de educação infantil, atendendo, no que lhe compete, a criança de 0 (zero) a 5 (cinco) anos;
- Participar na elaboração da proposta pedagógica da instituição educacional;
- Planejar e operacionalizar o processo ensino-aprendizagem de acordo com a proposta pedagógica da instituição educacional;
- Executar atividades baseadas no conhecimento científico acerca do desenvolvimento integral da criança, consignadas na proposta político-pedagógica;
- Organizar tempos e espaços que privilegiem o brincar como forma de expressão, pensamento e interação;
- Desenvolver atividades objetivando o cuidar e o educar como eixo norteador do desenvolvimento infantil;

- Assegurar que a criança matriculada na educação infantil tenha suas necessidades básicas de higiene, alimentação e repouso atendidas de forma adequada;
- Propiciar situações em que a criança possa construir sua autonomia;
- Implementar atividades que valorizem a diversidade sociocultural da comunidade atendida e ampliar o acesso aos bens socioculturais e artísticos disponíveis;
- Executar suas atividades pautando-se no respeito à dignidade, aos direitos e às especificidades da criança de até 5 (cinco) anos, em suas diferenças individuais, sociais, econômicas, culturais, étnicas, religiosas, sem discriminação alguma;
- Colaborar e participar de atividades que envolvam a comunidade;
- Colaborar no envolvimento dos pais ou de quem os substitua no processo de desenvolvimento infantil;
- Interagir com demais profissionais da instituição educacional na qual atua, para construção coletiva do projeto político-pedagógico;
- Participar de atividades de qualificação proporcionadas pela Administração Pública Municipal;
- Refletir e avaliar sua prática profissional, buscando aperfeiçoá-la;
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

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

a) Direção de instituição educacional:

- Conduzir a construção e realimentação do projeto político pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino, fazendo as articulações necessárias para a participação democrática de todos os segmentos da comunidade escolar, garantindo sua efetivação.
- Dirigir o Conselho Escolar.
- Cumprir com as determinações do Conselho Escolar.
- Administrar a instituição educacional nos aspectos administrativos e pedagógicos.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, criando condições propícias para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do conselho da instituição educacional.
- Enviar à Secretaria Municipal de Educação os relatórios e demais documentações necessárias.
- Manter o controle da documentação e registros rotineiros das atividades da instituição educacional.
- Analisar e avaliar constantemente e coletivamente a proposta da instituição educacional, detectando as dificuldades e propondo encaminhamentos para a resolução dos problemas.
- Oportunizar aos pais o conhecimento da proposta pedagógica da instituição educacional.
- Participar efetivamente dos cursos, reuniões administrativas e pedagógicas, seminários e grupos de estudo organizados pela Secretaria Municipal de Educação.
- Conduzir, em conjunto com a coordenação pedagógica, o conselho de classe, grupos de estudo, reuniões pedagógicas.

- Comunicar à Secretaria Municipal de Educação as irregularidades verificadas na instituição educacional, aplicando as medidas cabíveis à sua competência.
- Acompanhar e orientar o trabalho de todos os profissionais da instituição educacional.
- Participar das discussões pedagógicas com a equipe pedagógica e docentes visando o desenvolvimento do processo educativo – efetivação do projeto político pedagógico.
- Solicitar orientações à Secretaria Municipal de Educação sempre que houver necessidade.
- Executar outras atividades inerentes à função.

b) Coordenação pedagógica nas instituições educacionais:

- Coordenar o processo de elaboração e/ou realimentação do projeto político pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.
- Planejar, coordenar, orientar e avaliar o projeto pedagógico em conjunto com o corpo docente da instituição educacional.
- Coordenar os conselhos de classe, bem como os grupos de estudos desenvolvidos na instituição educacional.
- Assessorar, com subsídios pedagógicos, o docente na realização da recuperação dos alunos com defasagem de conteúdo.
- Orientar o corpo docente e técnico no desenvolvimento do projeto político pedagógico.
- Participar e envolver todos os setores da instituição educacional, na avaliação do processo de ensino e aprendizagem.

- Desenvolver estudos e pesquisas para dar suporte técnico e pedagógico para os profissionais da educação que fazem parte da instituição educacional.
- Acompanhar e encaminhar os alunos com dificuldades na aprendizagem para a avaliação psicoeducacional.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do colegiado da instituição educacional.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com as obrigações da função e as normas do regimento interno da instituição educacional.
- Realizar o levantamento dos aspectos sócio-econômico-cultural da comunidade escolar.
- Acompanhar o processo de avaliação da aprendizagem nas diversas áreas do conhecimento.
- Assessorar o processo de seleção de livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino.
- Participar de reuniões e cursos convocados pela Secretaria Municipal de Educação e direção da instituição educacional.
- Assessorar o corpo docente e técnico com subsídios pedagógicos em diferentes momentos (hora atividade, sala de aula, dentre outros).
- Executar outras atividades inerentes à função.

c) Coordenação educacional no âmbito de toda a rede pública municipal de ensino:

- Assessorar as instituições educacionais quanto à proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.

- Propor e desenvolver trabalho a partir da análise de dados coletados no cotidiano escolar em conjunto com a equipe administrativo-pedagógica das instituições educacionais visando a melhoria do ensino-aprendizagem da rede pública municipal de ensino.
- Assessorar a equipe administrativo-pedagógica das instituições educacionais no processo de elaboração, reelaboração, execução e avaliação do projeto político pedagógico.
- Elaborar e desenvolver projetos de formação continuada voltada aos profissionais da rede pública municipal de ensino.
- Assessorar na elaboração de projetos de formação continuada dos demais profissionais da educação.
- Propor, planejar e atuar em eventos (fóruns, seminários, encontros de educação, entre outros) a serem desenvolvidos no decorrer do ano letivo.
- Representar a Secretaria Municipal de Educação junto a outras entidades/instituições.
- Participar, em conjunto com os demais setores da Secretaria Municipal de Educação, na elaboração e execução de projetos desenvolvidos em parceria com outras instituições que estejam em consonância com a proposta curricular da rede pública municipal de ensino.
- Orientar, conduzir as discussões referentes ao processo de seleção dos livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino.
- Opinar e emitir parecer sobre projetos propostos por outras entidades e instituições.
- Participar ativamente do planejamento das ações da Secretaria Municipal de Educação.
- Participar de reuniões, cursos e eventos programados pelas instituições educacionais.

- Assessorar as instituições educacionais.
- Coordenar a área específica de atuação de acordo com o nível e modalidade de ensino, em conformidade com o organograma da Secretaria Municipal de Educação.
- Coordenar as áreas do conhecimento.
- Entrevistar, avaliar e emitir parecer sobre candidatos que pretendam exercer a função de coordenação pedagógica nas instituições educacionais.
- Executar outras atividades inerentes à função.

ANEXO III

à Lei Complementar nº 346/2013

QUADRO PERMANENTE

GRUPO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

NOMENCLATURA / CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	NÚMERO DE VAGAS
PROFESSOR	20 horas	640
PROFESSOR	40 horas	05
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL	40 horas	72

ANEXO IV
à Lei Complementar nº 346/2013

TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO – PROFESSOR

JORNADA: 20 HORAS SEMANAIS (em extinção)

I – QUADRO SUPLEMENTAR

CLASSES	NÍVEIS	
	Licenciatura Curta	Pós Graduação
	B1	B2
1	1.153,54	1.268,89
2	1.176,61	1.294,27
3	1.200,14	1.320,16
4	1.224,15	1.346,56
5	1.248,63	1.373,49
6	1.273,60	1.400,96
7	1.299,07	1.428,98
8	1.325,05	1.457,56
9	1.351,56	1.486,71
10	1.378,59	1.516,45
11	1.406,16	1.546,77
12	1.434,28	1.577,71
13	1.462,97	1.609,26
14	1.492,23	1.641,45

15	1.522,07	1.674,28
16	1.552,51	1.707,76
17	1.583,56	1.741,92
18	1.615,23	1.776,76
19	1.647,54	1.812,29
20	1.680,49	1.848,54
21	1.714,10	1.885,51
22	1.748,38	1.923,22
23	1.783,35	1.961,68
24	1.819,02	2.000,92
25	1.855,40	2.040,94

ANEXO V
à Lei Complementar nº 346/2013

TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO – PROFESSOR

JORNADA: 20 HORAS SEMANAIS

II – QUADRO PERMANENTE

CLASSES	NÍVEIS				
	Normal (magistério) A	Licenciatura Plena B	Pós Graduação C	Mestrado D	Doutorado E
1	953,34	1.395,79	1.535,36	1.688,90	1.857,79
2	972,41	1.423,70	1.566,07	1.722,68	1.894,95
3	991,85	1.452,17	1.597,39	1.757,13	1.932,84
4	1.011,69	1.481,22	1.629,34	1.792,27	1.971,50
5	1.031,93	1.510,84	1.661,93	1.828,12	2.010,93
6	1.052,56	1.541,06	1.695,17	1.864,68	2.051,15
7	1.073,62	1.571,88	1.729,07	1.901,98	2.092,17
8	1.095,09	1.603,32	1.763,65	1.940,02	2.134,02

9	1.116,99	1.635,38	1.798,92	1.978,82	2.176,70
10	1.139,33	1.668,09	1.834,90	2.018,39	2.220,23
11	1.162,12	1.701,45	1.871,60	2.058,76	2.264,64
12	1.185,36	1.735,48	1.909,03	2.099,93	2.309,93
13	1.209,07	1.770,19	1.947,21	2.141,93	2.356,13
14	1.233,25	1.805,60	1.986,16	2.184,77	2.403,25
15	1.257,91	1.841,71	2.025,88	2.228,47	2.451,31
16	1.283,07	1.878,54	2.066,40	2.273,04	2.500,34
17	1.308,73	1.916,11	2.107,73	2.318,50	2.550,35
18	1.334,91	1.954,44	2.149,88	2.364,87	2.601,35
19	1.361,60	1.993,52	2.192,88	2.412,17	2.653,38
20	1.388,84	2.033,40	2.236,73	2.460,41	2.706,45
21	1.416,61	2.074,06	2.281,47	2.509,62	2.760,58
22	1.444,95	2.115,54	2.327,10	2.559,81	2.815,79
23	1.473,84	2.157,86	2.373,64	2.611,01	2.872,11
24	1.503,32	2.201,01	2.421,11	2.663,23	2.929,55
25	1.533,39	2.245,03	2.469,54	2.716,49	2.988,14

ANEXO VI

à Lei Complementar nº 346/2013

TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO – PROFESSOR E PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

JORNADA: 40 HORAS SEMANAIS

III – QUADRO PERMANENTE

CLASSES	NÍVEIS				
	Normal (magistério)	Licenciatura Plena	Pós Graduação	Mestrado	Doutorado
	A	B	C	D	E
1	1.906,68	2.791,57	3.070,73	3.377,80	3.715,58
2	1.944,81	2.847,40	3.132,14	3.445,36	3.789,89
3	1.983,71	2.904,35	3.194,78	3.514,26	3.865,69
4	2.023,38	2.962,44	3.258,68	3.584,55	3.943,00
5	2.063,85	3.021,69	3.323,85	3.656,24	4.021,86
6	2.105,13	3.082,12	3.390,33	3.729,36	4.102,30
7	2.147,23	3.143,76	3.458,14	3.803,95	4.184,35

8	2.190,18	3.206,64	3.527,30	3.880,03	4.268,03
9	2.233,98	3.270,77	3.597,85	3.957,63	4.353,39
10	2.278,66	3.336,18	3.669,80	4.036,78	4.440,46
11	2.324,23	3.402,91	3.743,20	4.117,52	4.529,27
12	2.370,72	3.470,97	3.818,06	4.199,87	4.619,86
13	2.418,13	3.540,39	3.894,42	4.283,87	4.712,25
14	2.466,49	3.611,19	3.972,31	4.369,54	4.806,50
15	2.515,82	3.683,42	4.051,76	4.456,94	4.902,63
16	2.566,14	3.757,09	4.132,79	4.546,07	5.000,68
17	2.617,46	3.832,23	4.215,45	4.637,00	5.100,70
18	2.669,81	3.908,87	4.299,76	4.729,74	5.202,71
19	2.723,21	3.987,05	4.385,75	4.824,33	5.306,76
20	2.777,67	4.066,79	4.473,47	4.920,82	5.412,90
21	2.833,23	4.148,13	4.562,94	5.019,23	5.521,16
22	2.889,89	4.231,09	4.654,20	5.119,62	5.631,58
23	2.947,69	4.315,71	4.747,28	5.222,01	5.744,21
24	3.006,64	4.402,02	4.842,23	5.326,45	5.859,10
25	3.066,78	4.490,07	4.939,07	5.432,98	5.976,28

ANEXO VII

à Lei Complementar nº 346/2013

I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - COMISSÃO INSTITUÍDA - CI

FUNÇÃO: DOCÊNCIA

NOME:	RG:
CARGO:	PERÍODO DA AVALIAÇÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.
	B	Quando o desempenho for bom.
	R	Quando o desempenho for regular.
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM UM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO	CONCEI TOS			
	O	B	R	I
1. Cumpre com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
2. Cumpre a jornada de trabalho com pontualidade.				
3. Possui capacidade para assumir as atribuições que lhe são conferidas sem necessidade de cobranças.				
4. Colabora na execução dos trabalhos individuais e coletivos na instituição educacional.				
5. Procura aperfeiçoar-se como profissional,				

atualizando seus conhecimentos, através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
6. É assíduo(a) no trabalho.				
7. Desenvolve seu trabalho considerando a ética profissional.				
8. Desempenha suas funções com foco na aprendizagem do aluno.				
9. Participa ativamente da elaboração e execução do Projeto Político-Pedagógico da instituição educacional.				
10. É pontual quanto à entrega de materiais ou documentos solicitados.				
11. É responsável quanto ao uso de materiais e equipamentos a que tem acesso no seu ambiente de trabalho.				
12. Estabelece e implementa estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento escolar.				
13. Leva ao conhecimento da equipe de suporte pedagógico os aspectos positivos e negativos que constata em seus alunos.				
14. Procura saber o que os alunos aprenderam no ano anterior para preparar o planejamento do ano letivo.				
15. É receptivo(a) a mudanças, adaptando-se com facilidade a novas situações.				
16. Demonstra iniciativa no desempenho do trabalho e na solução de problemas.				
17. Demonstra respeito e cooperação em sala de aula e				

no ambiente de trabalho.				
18. Prepara com antecedência e adequadamente as aulas, propiciando atividades variadas.				
19. Apropria-se dos índices de desenvolvimento dos alunos para melhorar os instrumentos de avaliação.				
20. Demonstra espírito de equipe e capacidade para o trabalho em grupo.				
TOTAL (número de conceitos assinalados)				

OBS: O registro das atividades desenvolvidas, deverá ser utilizado como subsídio para o preenchimento deste anexo.

II- SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		5	
B		4	
R		3	
I		2	
SOMA DOS RESULTADOS =			

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Avaliado:

Tomei conhecimento desta
avaliação:

Umuarama, em

____/____/____.

Assinatura

ANEXO VIII

à Lei Complementar nº 346/2013

I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - AUTO AVALIAÇÃO - AA

FUNÇÃO: DOCÊNCIA

NOME:	RG:
CARGO:	PERÍODO DA AVALIAÇÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.
	B	Quando o desempenho for bom.
	R	Quando o desempenho for regular.
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM UM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO	CONCEITOS			
	O	B	R	I
1. Cumpro com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
2. Cumpro a jornada de trabalho com pontualidade.				
3. Possuo capacidade para assumir as atribuições que me são conferidas sem necessidade de cobranças.				
4. Colaboro na execução dos trabalhos individuais e coletivos da instituição educacional.				
5. Procuro aperfeiçoar-me como profissional, atualizando meus conhecimentos, através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
6. Sou assíduo(a) no trabalho.				

7. Desenvolvo meu trabalho considerando a ética profissional.				
8. Desempenho minhas funções com foco na aprendizagem do aluno.				
9. Participo ativamente da elaboração e execução do Projeto Político-Pedagógico da instituição educacional.				
10. Sou pontual quanto à entrega de materiais ou documentos solicitados.				
11. Sou responsável quanto ao uso de materiais e equipamentos a que tenho acesso no meu ambiente de trabalho.				
12. Estabeleço e implemento estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento escolar.				
13. Levo ao conhecimento da equipe de suporte pedagógico os aspectos positivos e negativos que constato em meus alunos.				
14. Procuo saber o que os alunos aprenderam no ano anterior para preparar o planejamento do ano letivo.				
15. Sou receptivo(a) a mudanças, adaptando-me com facilidade a novas situações.				
16. Demonstro iniciativa no desempenho do trabalho e na solução de problemas.				
17. Demonstro respeito e cooperação em sala de aula e no ambiente de trabalho.				
18. Preparo com antecedência e adequadamente as				

aulas, propiciando atividades variadas.				
19. Aproprio-me dos índices de desenvolvimento dos alunos para melhorar os instrumentos de avaliação.				
20. Demonstro espírito de equipe e capacidade para o trabalho em grupo.				
TOTAL (número de conceitos assinalados)				

II- SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AUTO AVALIAÇÃO

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		5	
B		4	
R		3	
I		2	
SOMA DOS RESULTADOS =			

Assinatura do avaliado

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Umuarama, em ____/____/____.

ANEXO IX

à Lei Complementar nº 346/2013

I - QUALIFICAÇÃO FUNCIONAL (aferição a cada dois anos)

NOME:	RG:
CARGO:	FUNÇÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

ITENS	Pontos = crédito x peso		
	Crédito	Peso	Pontos
1- Participação em cursos de formação continuada na área educacional			
a) Somatória da carga horária na participação dos cursos ofertados pela Secretaria Municipal de Educação, dentro da jornada de trabalho (crédito = somatória da carga horária, considerando o máximo de 80 horas).		1,0	
b) Somatória da carga horária na participação dos cursos ofertados pela Secretaria Municipal de Educação ou outro órgão competente, fora da jornada de trabalho (crédito = somatória da carga horária, considerando o máximo de 120 horas).		1,5	
c) Somatória da carga horária na participação de palestras, encontros, conferências, entre outros, ofertados pela Secretaria Municipal de Educação ou outro órgão competente (crédito =		0,5	

somatória da carga horária, considerando o mínimo de 8 horas e o máximo de 40 horas).			
d) Somatória da carga horária na participação e execução de projetos educacionais, aplicados em sala de aula ou na rede municipal de ensino, devidamente comprovado (crédito = somatória da carga horária, considerando o máximo de 60 horas).		0,5	
e) Somatória da carga horária na participação como formador, nos cursos ofertados pela Secretaria Municipal de Educação (crédito = somatória da carga horária, considerando o máximo de 120 horas).		0,5	
2- Participação atividades extras na área educacional			
a) Participação em conselhos, comissões ou grupo de trabalho relacionados à educação (tais como Conselho Municipal de Educação, do FUNDEB, Merenda Escolar, da Criança e Adolescente, comissões com objetivos educacionais, entre outros, correlatos à educação), comprovado com cópia do Ato de nomeação. (crédito = número de participações).		10,0	
b) Participação em reuniões pedagógicas, de conselho de classe, com os pais dos alunos, com assinaturas em livros atas, comprovadas através de		1,5	

declaração emitida pela direção da Instituição. (crédito = número de participações).			
TOTAL DE PONTOS (somar todos os pontos obtidos)			

OBSERVAÇÃO: Se o Total de Pontos exceder o máximo de 200, considerar para o cálculo final somente 200 pontos.

RESULTADO FINAL: TOTAL DE PONTOS (Máximo: **200**)
 _____ x 0,5 = _____

Avaliadores:

Assinatura:

Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação:

Umuarama, em

_____ Assinatura

_____/_____/_____.

ANEXO X

à Lei Complementar nº 346/2013

RESULTADO FINAL DAS AVALIAÇÕES (DESEMPENHO E QUALIFICAÇÃO)

FUNÇÃO: DOCÊNCIA

NOME:	RG:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

RESULTADO FINAL DOS ANEXOS VII e VIII

Avaliações	Resultado Final
CI	
AA	
Total	
MÉDIA ARITMÉTICA (somatória do resultado final das avaliações de Desempenho dos ANEXOS VII e VIII dividido pelo número de avaliações realizadas)	

CRITÉRIOS	PONTOS (Resultado dos Critérios)	PES O	RESULTADO = PONTOS X PESO
DESEMPENHO		6	

Média aritmética (MA)			
QUALIFICAÇÃO Resultado Final obtido no ANEXO IX		4	
SOMA DOS RESULTADOS =			
RESULTADO FINAL (SOMA DOS RESULTADOS/10) =			

Obs: _____

_____ Umuarama, em
 _____/_____/_____.
 Assinatura do Avaliado

ANEXO XI

à Lei Complementar nº 346/2013

I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - COMISSÃO INSTITUÍDA - CI

FUNÇÃO: DIREÇÃO

NOME:	RG:
CARGO:	PERÍODO DA AVALIAÇÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.
	B	Quando o desempenho for bom.
	R	Quando o desempenho for regular.
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM UM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO	CONCEITOS			
	O	B	R	I
1. Zela pelo cumprimento dos dias letivos e horas-aulas estabelecidas.				
2. Orienta os docentes e demais funcionários quanto ao Regimento da instituição educacional.				
3. Procura envolver os pais nas decisões relativas à melhoria da instituição educacional.				
4. Divulga para a comunidade escolar as atividades de implementação do Projeto Político-Pedagógico.				
5. Promove eventos que permitam contato entre pais e docentes.				

6. Utiliza o Regimento Escolar como referência para a condução das decisões administrativas e pedagógicas da instituição educacional.				
7. Mantém os documentos referentes à instituição educacional, atualizados e organizados.				
8. Acompanha e registra as faltas dos servidores ocorridas durante o mês, informando-as no Boletim de Frequência.				
9. Zela pelo cumprimento dos direitos e deveres dos profissionais da educação.				
10. Registra formalmente as ocorrências relativas ao comportamento inadequado dos servidores e comunica ao Setor competente em tempo hábil.				
11. Toma decisões em conjunto com o colegiado da instituição educacional.				
12. Reúne os docentes e suporte pedagógico para discutir questões relativas ao ensino e aprendizagem.				
13. Assegura condições materiais para a realização do trabalho docente.				
14. Acompanha os índices de desenvolvimento dos alunos e propõe soluções para melhorar os instrumentos de avaliação.				
15. Cumpre com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
16. Procura aperfeiçoar-se na função através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
17. É assíduo(a) no trabalho.				

18. Demonstra competência na função que exerce tendo iniciativa no desempenho do trabalho e na solução de problemas.				
19. Colabora na execução dos trabalhos individuais e coletivos da instituição educacional.				
20. Desenvolve seu trabalho considerando a ética profissional.				
TOTAL (número de conceitos assinalados)				

II - SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		5	
B		4	
R		3	
I		2	
SOMA DOS RESULTADOS =			

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação:

Umuarama, em

_____/_____/____.

Assinatura

ANEXO XII

à Lei Complementar nº 346/2013

I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - AUTO AVALIAÇÃO - AA

FUNÇÃO: DIREÇÃO

NOME:	RG:
CARGO:	PERÍODO DA AVALIAÇÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.
	B	Quando o desempenho for bom.
	R	Quando o desempenho for regular.
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM UM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO	CONCEITOS			
	O	B	R	I
1. Zelo pelo cumprimento dos dias letivos e horas-aulas estabelecidas.				
2. Oriento os docentes e demais funcionários quanto ao Regimento da instituição educacional.				
3. Procuo envolver os pais nas decisões relativas à melhoria da instituição educacional.				
4. Divulgo para a comunidade escolar as atividades de implementação do Projeto Político-Pedagógico.				
5. Promovo eventos que permitam contato entre pais e docentes.				

6. Utilizo o Regimento Escolar como referência para a condução das decisões administrativas e pedagógicas da instituição educacional.				
7. Mantenho os documentos referentes à instituição educacional, atualizados e organizados.				
8. Acompanho e registro as faltas dos servidores ocorridas durante o mês, informando-as no Boletim de Frequência.				
9. Zelo pelo cumprimento dos direitos e deveres dos profissionais da educação.				
10. Registro formalmente as ocorrências relativas ao comportamento inadequado dos servidores e comunico ao Setor competente em tempo hábil.				
11. Tomo decisões em conjunto com o colegiado da instituição educacional.				
12. Reúno os docentes e suporte pedagógico para discutir questões relativas ao ensino e aprendizagem.				
13. Asseguro condições materiais para a realização do trabalho docente.				
14. Acompanho os índices de desenvolvimento dos alunos e proponho soluções para melhorar os instrumentos de avaliação.				
15. Cumpro com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
16. Procuro aperfeiçoar-me através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
17. Sou assíduo(a) no trabalho.				

18. Demonstro competência na função que exerço, tendo iniciativa no desempenho do trabalho e na solução de problemas.				
19. Colaboro na execução dos trabalhos individuais e coletivos da instituição educacional.				
20. Desenvolvo meu trabalho considerando a ética profissional.				
TOTAL (número de conceitos assinalados)				

II- SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AUTO AVALIAÇÃO

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		5	
B		4	
R		3	
I		2	
SOMA DOS RESULTADOS =			

Assinatura do avaliado

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Umuarama, em
____/____/____.

ANEXO XIII

à Lei Complementar nº 346/2013

RESULTADO FINAL DAS AVALIAÇÕES (DESEMPENHO E QUALIFICAÇÃO)

FUNÇÃO: DIREÇÃO

NOME:	RG:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

RESULTADO FINAL DOS ANEXOS XI e XII

Avaliações	Resultado Final
CI	
AA	
Total	
MÉDIA ARITMÉTICA (somatória do resultado final das avaliações de Desempenho dos ANEXOS XI e XII dividido pelo número de avaliações realizadas)	

CRITÉRIOS	PONTOS (Resultado dos Critérios)	PES O	RESULTADO = PONTOS X PESO
DESEMPENHO		6	

Média aritmética (MA)			
QUALIFICAÇÃO Resultado Final obtido no ANEXO IX		4	
SOMA DOS RESULTADOS =			
RESULTADO FINAL (SOMA DOS RESULTADOS/10) =			

Obs: _____

Umuarama, em
 _____/_____/_____.

Assinatura do Avaliado

ANEXO XIV

à Lei Complementar nº 346/2013

I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - COMISSÃO INSTITUÍDA - CI

FUNÇÃO: COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA

NOME:	RG:
CARGO:	PERÍODO DA AVALIAÇÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.
	B	Quando o desempenho for bom.
	R	Quando o desempenho for regular.
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM UM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO	CONCEI TOS			
	O	B	R	I
1. Orienta e acompanha os projetos e/ou programas pedagógicos na instituição educacional.				
2. Cumpre a jornada de trabalho com pontualidade.				
3. Planeja e organiza as atividades individualmente e/ou em equipe, buscando a eficácia dos trabalhos na instituição educacional.				
4. Possui conhecimento suficiente para articular o processo educacional da instituição com as políticas educacionais vigentes.				
5. Demonstra interesse em apresentar propostas e alternativas para melhorar o trabalho na instituição educacional.				

6. Participa do processo de avaliação e propõe meios para a recuperação dos alunos com menor rendimento escolar.				
7. Colabora com as atividades de articulação da instituição com a comunidade escolar.				
8. Colabora com os docentes na elaboração de seu plano de trabalho.				
9. Exerce liderança em relação ao corpo docente e ao discente da instituição educacional.				
10. Participa ativamente da elaboração e execução do Projeto Político-Pedagógico da instituição educacional.				
11. Procura informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a Proposta Pedagógica da instituição educacional.				
12. Zela pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes, acompanhando-os e orientando-os.				
13. Acompanha os índices de desenvolvimento dos alunos e busca meios para melhorar os instrumentos de avaliação.				
14. Cumpre com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
15. Procura aperfeiçoar-se como profissional através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
16. É assíduo(a) no trabalho.				
17. Orienta o corpo docente na condução de seus trabalhos, fazendo as intervenções necessárias.				

18. Colabora na execução dos trabalhos individuais e coletivos na instituição educacional.				
19. Desenvolve seu trabalho considerando a ética profissional.				
20. Demonstra iniciativa no desempenho do trabalho e na solução de problemas.				
TOTAL (número de conceitos assinalados)				

II - SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		5	
B		4	
R		3	
I		2	
SOMA DOS RESULTADOS =			

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação:

Umuarama, em

_____/_____/____.

Assinatura

ANEXO XV

à Lei Complementar nº 346/2013

I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - AUTO AVALIAÇÃO - AA

FUNÇÃO: COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA

NOME:	RG:
CARGO:	PERÍODO DA AVALIAÇÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.
	B	Quando o desempenho for bom.
	R	Quando o desempenho for regular.
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM UM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO	CONCEITOS			
	O	B	R	I
1. Oriento e acompanho os projetos e/ou programas pedagógicos na instituição educacional.				
2. Cumpro a jornada de trabalho com pontualidade.				
3. Planejo e organizo as atividades individualmente e/ou em equipe, buscando a eficácia dos trabalhos na instituição educacional.				
4. Posso conhecimento suficiente para articular o processo educacional da instituição com as políticas educacionais vigentes.				
5. Demonstro interesse em apresentar propostas e alternativas para melhorar o trabalho na instituição educacional.				
6. Participo do processo de avaliação e proponho				

meios para a recuperação dos alunos com menor rendimento escolar.				
7. Colaboro com as atividades de articulação da instituição com a comunidade escolar.				
8. Colaboro com os docentes na elaboração de seu plano de trabalho.				
9. Exerço liderança em relação ao corpo docente e ao discente da instituição educacional.				
10. Participo ativamente da elaboração e execução do Projeto Político-Pedagógico da instituição educacional.				
11. Procuo informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a Proposta Pedagógica da instituição educacional.				
12. Zelo pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes, acompanhando-os e orientando-os.				
13. Acompanho os índices de desenvolvimento dos alunos e busco meios para melhorar os instrumentos de avaliação.				
14. Cumpro com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
15. Procuo aperfeiçoar-me como profissional através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
16. Sou assíduo(a) no trabalho.				
17. Oriento o corpo docente na condução de seus trabalhos, fazendo as intervenções necessárias.				

18. Colaboro na execução dos trabalhos individuais e coletivos da instituição educacional.				
19. Desenvolvo meu trabalho considerando a ética profissional.				
20. Demonstro iniciativa no desempenho do trabalho e na solução de problemas.				
TOTAL (número de conceitos assinalados)				

II- SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AUTO AVALIAÇÃO

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		5	
B		4	
R		3	
I		2	
SOMA DOS RESULTADOS =			

Assinatura do avaliado

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Umuarama, em
____/____/____.

ANEXO XVI

à Lei Complementar nº 346/2013

RESULTADO FINAL DAS AVALIAÇÕES (DESEMPENHO E QUALIFICAÇÃO)

FUNÇÃO: COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA

NOME:	RG:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

RESULTADO FINAL DOS ANEXOS XIV e XV

Avaliações	Resultado Final
CI	
AA	
Total	
MÉDIA ARITMÉTICA (somatória do resultado final das avaliações de Desempenho dos ANEXOS XIV e XV dividido pelo número de avaliações realizadas)	

CRITÉRIOS	PONTOS (Resultado dos Critérios)	PES O	RESULTADO = PONTOS X PESO
DESEMPENHO		6	

Média aritmética (MA)			
QUALIFICAÇÃO Resultado Final obtido no ANEXO IX		4	
SOMA DOS RESULTADOS =			
RESULTADO FINAL (SOMA DOS RESULTADOS/10) =			

Obs: _____

Umuarama, em

____/____/____.

Assinatura do Avaliado

ANEXO XVII

à Lei Complementar nº 346/2013

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - COMISSÃO INSTITUÍDA - CI

FUNÇÃO: COORDENAÇÃO EDUCACIONAL

NOME:	RG:
CARGO:	PERÍODO DA AVALIAÇÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.
	B	Quando o desempenho for bom.
	R	Quando o desempenho for regular.
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM UM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO	CONCEITOS			
	O	B	R	I
1. É comprometido com a execução de sua função, orientando e avaliando o processo de ensino-aprendizagem na rede municipal de ensino.				
2. Cumpre a jornada de trabalho com pontualidade.				
3. Acompanha e encaminha as questões não resolvidas aos setores e/ou profissionais competentes.				
4. Utiliza-se dos resultados das avaliações realizadas pelo MEC ou pela rede municipal de ensino para propor ações de melhoria do processo de ensino-aprendizagem.				
5. Atende a rotina de trabalho de acordo com as necessidades das instituições educacionais que presta assessoria.				
6. Sabe ouvir e respeitar as opiniões do grupo,				

concordando ou discordando ser romper a convivência com o grupo				
7. Estabelece os objetivos e metas que facilitam o desenvolvimento do trabalho de suporte pedagógico.				
8. Domina os conhecimentos necessários para o exercício da função de suporte pedagógico.				
9. Demonstra espírito de equipe e capacidade para o trabalho em grupo.				
10. Dá exemplo de organização no que diz respeito às suas atribuições.				
11. Mantém os apontamentos e os registros do assessoramento em dia.				
12. Procura contribuir para o processo de construção e implementação de inovações pedagógicas.				
13. Possui capacidade para assumir as atribuições que lhe são conferidas sem necessidade de cobrança.				
14. Cumpre com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
15. Procura aperfeiçoar-se como profissional através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
16. É assíduo(a) no trabalho				
17. Demonstra interesse em apresentar propostas e alternativas de forma a aperfeiçoar o trabalho e as atribuições.				
18. Mantém as pessoas informadas e atualizadas nos assuntos que tem relação com trabalhos desenvolvidos na instituição ou na rede municipal de				

ensino.				
19. Desenvolve seu trabalho considerando a ética profissional.				
20. Demonstra iniciativa no desempenho do trabalho e na solução de problemas.				
TOTAL (número de conceitos assinalados)				

II- SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		5	
B		4	
R		3	
I		2	
SOMA DOS RESULTADOS =			

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação:

Umuarama, em

_____/_____/____.

Assinatura

ANEXO XVIII

à Lei Complementar nº 346/2013

I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - AUTO AVALIAÇÃO – AA

FUNÇÃO: COORDENAÇÃO EDUCACIONAL

NOME:	RG:
CARGO:	PERÍODO DA AVALIAÇÃO:
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.
	B	Quando o desempenho for bom.
	R	Quando o desempenho for regular.
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM UM “X” O CONCEITO ATRIBUÍDO	CONCEITOS			
	O	B	R	I
1. Sou comprometido(a) com a execução de minha função, orientando e avaliando o processo de ensino-aprendizagem na rede municipal de ensino.				
2. Cumpro a jornada de trabalho com pontualidade.				
3. Acompanho e encaminho as questões não resolvidas aos setores e/ou profissionais competentes.				
4. Utilizo dos resultados das avaliações realizadas pelo MEC ou pela rede municipal de ensino para propor ações de melhoria do processo de ensino-aprendizagem.				
5. Atendo a rotina de trabalho de acordo com as necessidades das instituições educacionais que presta assessoria.				

6. Sei ouvir e respeitar as opiniões do grupo, concordando ou discordando sem romper a convivência com o grupo				
7. Estabeleço os objetivos e metas que facilitam o desenvolvimento do trabalho de suporte pedagógico.				
8. Domino os conhecimentos necessários para o exercício da função de suporte pedagógico.				
9. Demonstro espírito de equipe e capacidade para o trabalho em grupo.				
10. Dou exemplo de organização no que diz respeito às minhas atribuições.				
11. Mantenho os apontamentos e os registros do assessoramento em dia.				
12. Procuo contribuir para o processo de construção e implementação de inovações pedagógicas.				
13. Possuo capacidade para assumir as atribuições que me são conferidas sem necessidade de cobrança.				
14. Cumpro com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
15. Procuo aperfeiçoar-se como profissional através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
16. Demonstro interesse em apresentar propostas e alternativas de forma a aperfeiçoar o trabalho e as atribuições.				
17. Mantenho as pessoas informadas e atualizadas nos assuntos que tem relação com trabalhos desenvolvidos na instituição ou na rede municipal de ensino.				

18. Desenvolvo meu trabalho considerando a ética profissional.				
19. Demonstro iniciativa no desempenho do trabalho e na solução de problemas.				
20. Sou assíduo(a) no trabalho				
TOTAL (número de conceitos assinalados)				

II- SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AUTO AVALIAÇÃO

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		5	
B		4	
R		3	
I		2	
SOMA DOS RESULTADOS =			

Assinatura do avaliado

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Umuarama, em ____/____/____.

ANEXO XIX

à Lei Complementar nº 346/2013

RESULTADO FINAL DAS AVALIAÇÕES (DESEMPENHO E QUALIFICAÇÃO)

FUNÇÃO: COORDENAÇÃO EDUCACIONAL

NOME:	RG:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

RESULTADO FINAL DOS ANEXOS XVII e XVIII

Avaliações	Resultado Final
CI	
AA	
Total	
MÉDIA ARITMÉTICA (somatória do resultado final das avaliações de Desempenho dos ANEXOS XVII e XVIII dividido pelo número de avaliações realizadas)	

CRITÉRIOS	PONTOS (Resultado dos Critérios)	PES O	RESULTADO = PONTOS X PESO
------------------	--	------------------------	-------------------------------------

DESEMPENHO Média aritmética (MA)		6	
QUALIFICAÇÃO Resultado Final obtido no ANEXO IX		4	
SOMA DOS RESULTADOS =			
RESULTADO FINAL (SOMA DOS RESULTADOS/10) =			

Obs: _____

-

Umuarama, em

_____/_____/_____.

Assinatura do Avaliado

ANEXO XX

à Lei Complementar nº 346/2013

I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – ESTÁGIO PROBATÓRIO

FUNÇÃO – DOCÊNCIA

NOME:	RG:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.
	B	Quando o desempenho for bom.
	R	Quando o desempenho for regular.
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.

FATORES - ASSINALAR COM UM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO				
DISCIPLINA E CUMPRIMENTO DOS DEVERES	CONCEITOS			
	O	B	R	I
1. Observa as normas relativas ao trabalho, a hierarquia funcional e cumpre com presteza as atribuições e encargos recebidos.				
2. Participa dos cursos, reuniões e eventos programados pela instituição educacional ou pela Secretaria Municipal de Educação.				
3. Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aulas estabelecidas.				
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	CONCEITOS			

	O	B	R	I
4. É pontual no cumprimento das tarefas como: relatórios, avaliações, notas e planejamento.				
5. Cumpre a jornada de trabalho pré-estabelecida tanto no aspecto horário como frequência.				
6. Participa dos cursos, reuniões e eventos, respeitando os horários de início e término				
EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE	CONCEITOS			
	O	B	R	I
7. Estabelece com os alunos e colegas de trabalho uma relação afetiva baseada em princípios democráticos e de respeito mútuo.				
8. Participa do planejamento escolar, envolvendo-se e comprometendo-se com as discussões desencadeadas pelo grupo.				
EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE	CONCEITOS			
	O	B	R	I
9. Apresenta domínio dos conteúdos necessários à sua área de atuação.				
10. Organiza a sala de aula de acordo com a atividade a ser realizada e com antecedência.				
CAPACIDADE DE INICIATIVA	CONCEITOS			
	O	B	R	I
11. É capaz de tomar decisões em situações não habituais desenvolvendo o trabalho mesmo sem receber orientação				

específica.				
12. Realiza estudos e pesquisas na sua área de atuação.				
13. Troca experiência com colegas e auxilia na busca de soluções relativas ao trabalho.				
14. É capaz de tomar decisões, identificando e assumindo as suas consequências.				
15. Busca esclarecimento com outros colegas sobre um aluno com problemas.				
RESPONSABILIDADE	CONCEITOS			
	O	B	R	I
16. Cumpre com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
17. É um profissional comprometido com a aprendizagem dos seus alunos.				
18. Zela pelo patrimônio da instituição educacional.				
CRIATIVIDADE, COOPERAÇÃO E POSTURA ÉTICA	CONCEITOS			
	O	B	R	I
19. Comunica-se sempre que necessário e adequadamente com pais, colegas e comunidade, demonstrando habilidade em estabelecer relações humanas.				
20. Participa e coopera nas atividades da instituição educacional, tanto curriculares quanto extra curriculares.				
21. É cordial e atencioso com os alunos e com				

colegas.				
22. Procura contribuir para o processo de construção e implementação de inovações pedagógicas.				
23. Evita tecer comentários comprometedores que possam denegrir o ambiente de trabalho ou as pessoas com quem convive.				

CONDIÇÕES EMOCIONAIS	CONCEITOS			
	O	B	R	I
24. Tem estabilidade emocional e autocontrole diante das situações problemáticas.				
25. Se algum pai de aluno ou colega o(a) ofende ou o(a) desrespeita no ambiente de trabalho, procura manter-se educado(a), não agressivo(a) e ético(a).				
TOTAL (Somatória dos Conceitos)				

Sugestões para melhorar o desempenho do avaliado:

II- SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO:

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O - Ótimo		4	
B - Bom		3	
R - Regular		2	
I - Insatisfatório		1	
SOMA DOS RESULTADOS =			

Avaliadores:

Assinatura:

Do Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação: Umuarama, em _____ / _____ / _____.

Assinatura

Dirigente da Educação Municipal Umuarama, em _____ / _____ / _____.

ANEXO XXI

à Lei Complementar nº 346/2013

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

FUNÇÃO - DOCÊNCIA

NOME:	RG:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

MÉDIA FINAL DO TRIÊNIO

Anos	Data	Resultado Final por Ano
1º		
2º		
3º		
Total		
Média Final do Triênio (Total dividido nº de avaliações realizadas)		

Se Média final do triênio for igual ou superior a 70	Aprovado
Se Média final do triênio for menor que 70	Reprovado

De acordo com o resultado obtido na média do triênio, o servidor foi considerado:

Aprovado

Reprovado

Avaliadores:

Assinatura:

Do Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação:

_____ Umuarama, em
____/____/____
Assinatura

_____ Umuarama, em
____/____/____.
Dirigente da Educação
Municipal

ANEXO XXII

à Lei Complementar nº 346/2013

I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – ESTÁGIO PROBATÓRIO

**FUNÇÃO – SUPORTE PEDAGÓGICO (DIREÇÃO,
COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA E COORDENAÇÃO
EDUCACIONAL).**

NOME:	RG:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

CONCEITOS	O	Quando o desempenho for ótimo.			
	B	Quando o desempenho for bom.			
	R	Quando o desempenho for regular.			
	I	Quando o desempenho for insatisfatório.			
FATORES - ASSINALAR COM UM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO					
DISCIPLINA E CUMPRIMENTO DOS DEVERES		CONCEITOS			
		O	B	R	I
1. Observa as normas relativas ao trabalho, a hierarquia funcional e cumpre com presteza as atribuições e encargos recebidos.					
2. Participa dos cursos, reuniões e eventos programados pela instituição educacional ou pela Secretaria Municipal de Educação.					
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE		CONCEITOS			
		O	B	R	I

3. É pontual no cumprimento das tarefas como: relatórios, avaliações, notas e planejamento.				
4. Cumpre a jornada de trabalho pré-estabelecida tanto no aspecto horário como frequência.				
EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE	CONCEITOS			
	O	B	R	I
5. Apresenta domínio dos conteúdos necessários à sua área de atuação.				
6. Mantém as pessoas informadas e atualizadas nos assuntos que têm relação com os trabalhos desenvolvidos na instituição educacional e/ou na Secretaria Municipal de Educação.				
7. Procura aplicar estratégias que propiciem o crescimento dos docentes.				
8. Zela pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente, acompanhando-o e orientando-o.				

CAPACIDADE DE INICIATIVA	CONCEITOS			
	O	B	R	I
9. É capaz de tomar decisões em situações não habituais desenvolvendo o trabalho mesmo sem receber orientação específica.				
10. Troca experiência com colegas e auxilia na busca de soluções relativas ao trabalho.				
RESPONSABILIDADE	CONCEITOS			

	O	B	R	I
11. Cumpre com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas				
12. É responsável no manuseio e uso dos materiais e equipamentos a que tem acesso.				
13. Zela pelas ferramentas de trabalho disponíveis para atuação de suas atividades diárias.				
CRIATIVIDADE, COOPERAÇÃO E POSTURA ÉTICA	CONCEITOS			
	O	B	R	I
14. Apresenta espírito de equipe, criando uma atmosfera de cooperação e de coesão no grupo.				
15. Comunica-se sempre que necessário e adequadamente com pais, colegas e comunidade, demonstrando habilidade em estabelecer relações humanas.				
16. Demonstra habilidades didáticas e pedagógicas em situações não rotineiras, como indisciplina, agressividade, desmotivação e outros.				
17. Participa e coopera nas atividades da instituição educacional, tanto curriculares quanto extra curriculares.				
18. É cordial e atencioso com os alunos e com colegas.				
19. Procura contribuir para o processo de construção e implementação de inovações				

pedagógicas.				
20. Procura cooperar no ambiente de trabalho, apresentando ideias, sugestões e informações que possam contribuir para a melhoria do ensino.				
21. Resguarda fatos de interesse da administração, agindo com discrição.				
22. Evita tecer comentários comprometedores que possam denegrir o ambiente de trabalho ou as pessoas com quem convive.				
23. Mantém uma postura ética, respeitando as posições filosóficas e políticas da instituição, assim como do corpo docente e discente.				
CONDIÇÕES EMOCIONAIS	CONCEITOS			
	O	B	R	I
24. Tem estabilidade emocional e autocontrole diante das situações problemáticas.				
25. Se algum pai de aluno ou colega o(a) ofende ou o(a) desrespeita no ambiente de trabalho, procura manter-se educado(a), não agressivo(a) e ético(a).				
TOTAL (Somatória dos Conceitos)				

Sugestões para melhorar o desempenho do avaliado:

II- SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO:

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O - Ótimo		4	
B - Bom		3	
R - Regular		2	
I - Insatisfatório		1	
SOMA DOS RESULTADOS =			

Avaliadores:

Assinatura:

Do Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação:

_____ Umuarama, em
/ / .
Assinatura

_____ Umuarama, em
/ / .
Dirigente da Educação Municipal

ANEXO XXIII

à Lei Complementar nº 346/2013

FICHA DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**FUNÇÃO – SUPORTE PEDAGÓGICO (DIREÇÃO,
COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA E COORDENAÇÃO
EDUCACIONAL).**

NOME:	RG:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

MÉDIA FINAL DO TRIÊNIO

Anos	Data	Resultado Final por Ano
1º		
2º		
3º		
Total		
Média Final do Triênio (Total dividido nº de avaliações realizadas)		

Se Média final do triênio for igual ou superior a 70	Aprovado
Se Média final do triênio for menor que	Reprovado

70	
-----------	--

De acordo com o resultado obtido na média do triênio, o servidor foi considerado:

Aprovado **Reprovado**

Avaliadores:

Assinatura:

Do Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação:

	Umuarama, em ___/___/___
Assinatura	

	Umuarama, em ___/___/___.
Dirigente da Educação Municipal	