



## COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA

Redação Final do Projeto de Lei Complementar n. 1.526/2015

A Câmara Municipal de Maringá, Estado do Paraná, aprovou e eu, Presidente, encaminho ao Prefeito Municipal o seguinte:

### PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.

APROVADO(A) POR UNANIMIDADE Autoria: Poder Executivo.

( ) primeira discussão, em...../...../.....

( ) segunda discussão, em...../...../.....

terceira discussão, em 05 105 145

( ) discussão única, em...../...../.....

-----  
Presidente

Dispõe sobre o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Maringá, revoga a Lei Complementar n. 790/2010 e suas posteriores alterações e dá outras providências.

#### TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

##### CAPÍTULO I DA INSTITUIÇÃO DO PLANO E SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

**Art. 1.º** Fica instituído o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR – dos servidores ativos do quadro do Magistério Público Municipal de Maringá, submetidos ao regime estatutário, dispendo sobre a classificação dos cargos públicos, segundo suas características e atribuições, bem como a descrição de suas atribuições, os requisitos para ingresso, a carga horária e os respectivos vencimentos.

**Parágrafo único.** Os dispositivos desta Lei não se aplicam aos servidores inativos ou pensionistas, salvo quanto a eventual reenquadramento dos inativos ou pensionistas do quadro do magistério que possuam paridade decorrente da Emenda Constitucional n. 41/2003.

##### CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

**Art. 2.º** O Plano de Carreira é o conjunto de medidas que objetiva oportunizar trajetória profissional de crescimento contínuo, por desempenho e formação, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da eficiência do serviço público, respeitando a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira do magistério público municipal, os requisitos para a investidura e as peculiaridades dos cargos.



### **CAPÍTULO III DAS DEFINIÇÕES**

**Art. 3.º** Para os efeitos desta Lei serão adotadas as seguintes definições:

**I – REDE MUNICIPAL DE ENSINO:** o conjunto das unidades escolares e órgãos que realizam atividades de ensino, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação de Maringá;

**II – SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO:** órgão central da Administração Pública do Município responsável pela gestão da rede pública municipal de ensino de Maringá;

**III – UNIDADES ESCOLARES OU INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS:** os estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem diretamente as atividades de docência aos educandos;

**IV – MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL:** o conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos efetivos de Professor, Supervisor Escolar, Orientador Educacional, Educador Infantil e Auxiliar Educacional da Secretaria Municipal de Educação, que estejam enquadrados nesta Lei;

**V – PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO:** designação genérica dos profissionais da rede municipal de ensino de Maringá que desenvolvem funções de docência, auxiliares à docência, suporte pedagógico e de apoio nos serviços na área da educação, divididos nas Carreiras de Auxiliar Educacional, Educador Infantil, Professor, Orientador Educacional e Supervisor Escolar;

**VI – PROFESSOR:** profissional integrante do quadro próprio do magistério, com formação para docência na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, bem como nas disciplinas de artes, inglês e educação física, ou com formação específica para atuação em Libras, no apoio em contraturno, apoio em sala de aula e acompanhamento pedagógico;

**VII – PROFESSOR DE 5.ª À 8.ª SÉRIES:** profissional integrante do quadro próprio do magistério, com formação para docência em disciplinas específicas das séries finais do ensino fundamental ou nas séries iniciais do ensino fundamental, se possuir habilitação para o magistério nas séries iniciais;

**VIII – SUPERVISOR ESCOLAR OU ORIENTADOR EDUCACIONAL:** profissional integrante do quadro próprio do magistério, com formação específica para atuar em funções de suporte pedagógico direto às atividades docentes;

**IX – EDUCADOR INFANTIL:** profissional integrante do quadro próprio do magistério, em nível médio na modalidade normal ou magistério, normal superior ou pedagogia, para atuação na Educação Infantil;

**X – AUXILIAR EDUCACIONAL:** profissional integrante do quadro próprio do magistério, em nível médio na modalidade normal, com funções inerentes ao apoio dos serviços na área da educação infantil em centros de educação infantil;



**XI – FUNÇÃO DE MAGISTÉRIO:** é a atividade exercida por professores no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de suporte pedagógico, de direção de unidade escolar e de coordenação e assessoramento pedagógico, ou por Educador Infantil, exclusivamente na Educação Infantil;

**XII – CARGO:** é o conjunto de atribuições e responsabilidades dos profissionais do magistério criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico;

**XIII – NÍVEL:** é o número que corresponde a determinado valor de vencimento, conforme a progressão na carreira por desempenho e formação, em ordem crescente, posta de forma vertical na tabela de vencimentos;

**XIV – CLASSE:** é a letra que corresponde a determinado valor de vencimento, conforme as formações acadêmicas do servidor na carreira, em ordem crescente, posta de forma horizontal na tabela de vencimentos;

**XV – PROGRESSÃO:** é a passagem de um para outro nível, de forma vertical, mediante a demonstração de eficiência por parte do servidor estável do cargo efetivo ocupado, por meio do processo de avaliação de desempenho e responsabilidade, na forma prevista em lei, ou pela aprovação em estágio probatório;

**XVI – PROMOÇÃO:** é a passagem de uma para outra classe, dentro da tabela de vencimentos, na forma horizontal, mediante titulação superior à mínima exigida no concurso público para ingresso no cargo e período de permanência mínima em cada classe, na forma prevista nesta Lei;

**XVII – REMUNERAÇÃO:** a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo de acordo com o nível e classe em que se encontrar enquadrado, acrescida das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;

**XVIII – VENCIMENTO BÁSICO:** o valor nominal fixado para o nível e classe em que se encontra posicionado o servidor na tabela de vencimentos;

**XIX – VENCIMENTO INICIAL:** o valor correspondente ao nível e classe inicial da carreira do cargo efetivo ocupado pelo servidor na respectiva tabela salarial, prevista para sua carga horária no Anexo V;

**XX – LOTAÇÃO:** é a unidade administrativa onde o servidor exerce suas funções;

**XXI – RELOTAÇÃO:** é modificação da lotação do servidor para outra unidade escolar, visando atender o interesse do serviço público;

**XXII – QUADRO DE VAGAS:** é o número de vagas por cargo;

**XXIII – PCCR:** é a sigla de denominação dada ao Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores do Magistério Público Municipal de Maringá, representado por esta Lei.



## TÍTULO II DO PROVIMENTO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

### CAPÍTULO I DO PROVIMENTO

**Art. 4.º** Os cargos do Quadro Próprio do Magistério são acessíveis a todos os brasileiros e portugueses, respeitadas as exigências fixadas em lei e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Maringá.

**Art. 5.º** O provimento nos cargos previstos neste Plano de Carreira somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público, de provas e títulos, que vise à seleção dos candidatos adequados ao exercício das atribuições do respectivo cargo.

**§ 1.º** Os concursos serão abertos por edital, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

- a) o cargo a ser provido e a sua descrição;
- b) o nível mínimo de escolaridade exigido para o cargo;
- c) as matérias, os programas e os tipos de testes e as fases que constituirão as provas;
- d) o prazo de validade do concurso;
- e) o número de vagas para cada cargo;
- f) o vencimento inicial e as demais vantagens fixas, bem como a carga horária prevista para o cargo;
- g) o limite de candidatos classificados em cada etapa que poderão participar das etapas posteriores;
- h) outras exigências e/ou informações que se fizerem necessárias, observada a legislação específica.

**§ 2.º** A nomeação do candidato vincula-se obrigatoriamente às condições previstas no regulamento geral e no respectivo edital.

**§ 3.º** Excepcionalmente, admitir-se-á a realização de processo seletivo simplificado para a contratação de pessoal por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos previstos nesta Lei.

**Art. 6.º** O concurso público poderá ser realizado em etapas, compreendendo:

I – de caráter obrigatório:

- a) prova de conhecimento;



b) prova de títulos;

c) exame médico ocupacional, que poderá abranger todos os exames pertinentes à aferição das condições de saúde física e mental dos candidatos.

II – de caráter facultativo:

a) prova prática;

b) prova de aptidão física;

c) avaliação psicológica, com análise de perfil para o cargo.

**Art. 7.º** A Administração Municipal não será obrigada a nomear os candidatos aprovados além do limite das vagas ofertadas.

**§ 1.º** Preenchidas as vagas ofertadas, os candidatos remanescentes aprovados poderão ser nomeados, dependendo da abertura de novas vagas no quadro de pessoal e necessidade dos serviços, obedecendo-se os prazos de validade de cada concurso e a respectiva ordem de classificação.

**§ 2.º** Os concursos terão validade de até 1 (um) ano, a partir da data da publicação da homologação do resultado final, prorrogáveis uma única vez por igual período, a critério da Administração Municipal.

**Art. 8.º** São requisitos básicos para a nomeação:

I – a nacionalidade brasileira ou portuguesa, nos termos da Constituição Federal;

II – o gozo dos direitos políticos;

III – a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV – a escolaridade e habilitação exigida para o exercício do cargo;

V – a idade mínima de dezoito anos e máxima de sessenta anos;

VI – aprovação em concurso público;

VII – não-exercício ou não-aposentadoria em cargo ou emprego público não-acumuláveis;

VIII – apresentação dos documentos exigidos por lei e pelas normas próprias da Administração Municipal, bem como, quando o cargo exigir, o registro no conselho profissional competente;

IX – possuir aptidão física e mental para o exercício do cargo, constatada mediante laudo pericial realizado pela equipe médica do Município de Maringá, conforme regulamentação específica;



X – outros previstos em lei ou regulamento específico.

**Art. 9.º** Para o ingresso na carreira do magistério é exigido, no mínimo, as seguintes habilitações:

I – para o cargo efetivo de Auxiliar Educacional, a formação em nível médio, na modalidade Normal ou Magistério;

II – para o cargo efetivo de Educador Infantil, a formação em nível médio, na modalidade Normal ou Magistério;

III – para o cargo de Professor com atuação na Educação Infantil e anos iniciais do ensino fundamental, a formação, em nível superior, em curso de licenciatura plena em Pedagogia ou Curso Normal Superior;

IV – para o cargo de Professor com atuação em campos específicos de conhecimento:

a) a formação em nível superior em curso de licenciatura plena específica nas áreas de Artes, Educação Física e Inglês; ou

b) a formação em nível superior em curso de licenciatura plena em Pedagogia e/ou Normal Superior com certificado de proficiência na tradução e interpretação de Libras/Português/Libras;

c) a formação em nível superior em curso de licenciatura plena em Pedagogia e/ou Normal Superior e especialização em Educação Especial, Atendimento Especializado e/ou Psicopedagogia.

**Art. 10.** O ingresso no quadro dos cargos efetivos de carreira se dará no nível e classe inicial da respectiva carreira, conforme previsto no Anexo V, independente da habilitação que o servidor possuir na data de sua nomeação.

**Parágrafo único.** O ocupante do cargo de Professor com atuação em campos específicos de conhecimento, cuja exigência no concurso público para ingresso no cargo seja superior àquela referente a classe inicial do cargo de Professor, o ingresso se dará na classe correspondente à formação mínima exigida, na forma do artigo anterior, independente da habilitação que o servidor possuir.

## **CAPÍTULO II DO PROVIMENTO POR TEMPO DETERMINADO**

**Art. 11.** Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público no Magistério Público Municipal, os órgãos da Administração Direta do Poder Executivo poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições, prazos e regime especial previstos nesta Lei.

§ 1.º As contratações a que se refere o *caput* deste artigo dar-se-ão sob a forma de contrato de regime especial.

§ 2.º As contratações serão feitas por tempo determinado, pelo prazo máximo de seis meses.



**§ 3.º** Permanecendo a necessidade que gerou a contratação, na forma deste capítulo, o prazo do contrato poderá ser prorrogado por até seis meses.

**§ 4.º** As prorrogações devem ser formalizadas em termo aditivo ao contrato inicial e encaminhadas para autorização, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias do termo final de vigência do contrato, com a demonstração da necessidade de prorrogação da contratação nos termos deste capítulo, inclusive os motivos para a não efetivação da contratação por concurso público dentro do prazo de vigência do contrato a ser prorrogado, bem como da avaliação positiva do desempenho do profissional cujo contrato será prorrogado.

**§ 5.º** O servidor contratado na forma deste capítulo não poderá ter novo vínculo temporário com o Município de Maringá pelo prazo de um ano após o término do seu contrato temporário.

**Art. 12.** Consideram-se como de excepcional interesse público as contratações por tempo determinado que visem:

I – atender ao suprimento de professores e servidores do magistério na rede municipal de ensino, decorrente de aposentadoria, demissão, exoneração, falecimento ou abertura de novas turmas, quando não houver candidato aprovado em concurso na área de conhecimento e nem tempo hábil para realização de concurso público sem prejuízo das atividades de ensino;

II – atender a substituição temporária de professores e servidores do magistério na rede municipal de ensino, afastados para capacitação ou nos casos de licenças legalmente concedidas em prazo superior a 60 (sessenta) dias ou impedidos para o exercício das funções por qualquer outro motivo.

**Parágrafo único.** A contratação decorrente de vacância ou insuficiência de cargos será realizada pelo prazo suficiente à criação ou ampliação de cargos, realização do respectivo concurso público e desde que inexistente concurso público em vigência para os cargos.

**Art. 13.** O recrutamento do pessoal temporário a ser contratado nos termos deste capítulo será realizado mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Órgão Oficial do Município e jornal de circulação local, prescindindo de concurso público.

**§ 1.º** O processo seletivo simplificado será aberto mediante publicação de edital contendo, no que couber, os mesmos requisitos para o concurso público, com validade de 1 (um) ano.

**§ 2.º** O provimento nos cargos previstos neste capítulo se dará após classificação em provas de títulos.

**§ 3.º** O candidato deverá manter seu endereço atualizado durante o período de validade da seleção, informando à Secretaria de Recursos Humanos, por escrito, qualquer alteração do mesmo.



**§ 4.º** O candidato aprovado, sendo convocado e não comparecendo, no prazo de 2 (dois dias) úteis após sua convocação, será considerado desistente.

**§ 5.º** Os aprovados deverão apresentar atestado de saúde, expedido por médico registrado no Conselho Regional de Medicina do Paraná, considerando-o apto para o exercício da função, objeto da contratação, cuja homologação será realizada pelo setor de Saúde Ocupacional do Município.

**§ 6.º** No ato de posse o candidato deverá assinar termo de responsabilidade contendo as obrigações, deveres e direitos do cargo assumido.

**Art. 14.** A remuneração do pessoal contratado nos termos deste capítulo será aquela fixada ao servidor efetivo ocupante do mesmo cargo, no nível e classe inicial da carreira.

**Parágrafo único.** Para efeito deste artigo, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma.

**Art. 15.** O pessoal contratado nos termos deste capítulo fica vinculado obrigatoriamente ao Regime Geral de Previdência Social cujas contribuições devem ser recolhidas durante a vigência da contratação.

**Parágrafo único.** O pessoal contratado nos termos deste capítulo não faz jus ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

**Art. 16.** Aplica-se ao pessoal contratado nos termos deste capítulo os mesmos direitos sociais aplicáveis aos servidores efetivos em estágio probatório, exceto quanto à licença para tratamento de saúde, licença maternidade e acidente de trabalho que será na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral.

**Parágrafo único.** Os direitos garantidos ao servidor contratado nos termos deste capítulo se encerram juntamente com o contrato de trabalho e não produzem qualquer efeito para qualquer outro vínculo.

**Art. 17.** O pessoal contratado nos termos deste capítulo não poderá receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato e neste capítulo, nem mesmo exercer funções de Direção de unidade escolar, na equipe pedagógica, de Coordenação ou Assessoramento na Secretaria de Educação ou ser convocado para realizar jornada suplementar.

**Parágrafo único.** A inobservância do disposto neste artigo importará em nulidade do contrato sem prejuízo da responsabilidade administrativa das autoridades envolvidas na transgressão.

**Art. 18.** As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos deste capítulo serão apuradas mediante averiguação sumária através de sindicância pela Secretaria de Recursos Humanos, com prioridade sobre todas as demais e prazo de conclusão máximo de 30 (trinta) dias, assegurado o contraditório e a ampla defesa.



**§ 1.º** Os contratados na forma deste capítulo sujeitam-se às seguintes penalidades:

I – advertência, aplicada nas hipóteses previstas ao servidor efetivo;

II – rescisão da contratação, no caso de infrações cuja penalidade ao servidor efetivo seja de suspensão ou superior, ou, ainda, no caso de reincidência da penalidade de advertência.

**§ 2.º** É motivo de rescisão da contratação, nos termos deste capítulo, a ausência ao serviço por 5 (cinco) dias úteis consecutivos ou não, durante a vigência do contrato, sem motivo justificado.

**Art. 19.** O contrato firmado de acordo com este capítulo extinguir-se-á, assegurando-se o pagamento das verbas rescisórias, em especial 13.º salário proporcional e férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional:

I – pelo término do prazo contratual;

II – por iniciativa do contratado, que deverá ser comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

III – por iniciativa do órgão contratante.

**Parágrafo único.** A extinção do contrato, por iniciativa do órgão contratante, decorrente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia até o término do contrato.

**Art. 20.** A contratação nos termos deste capítulo não confere direito nem expectativa de direito à efetivação no serviço público municipal.

### **CAPÍTULO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 21.** O profissional do magistério nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório, de acordo com o Estatuto dos Servidores Municipais e lei regulamentar específica, com duração de três anos de efetivo exercício no cargo em que foi empossado, contados a partir da data da entrada em exercício, durante o qual a sua aptidão e capacidade para as funções de magistério serão objeto de avaliação, observados os seguintes fatores:

I – disciplina;

II – cumprimento dos deveres profissionais;

III – assiduidade e pontualidade;

IV – competência;

V – iniciativa;

VI – responsabilidade, ética e postura profissional;



**VII –** suficiência de desempenho;

**VIII –** condições físicas, mentais e emocionais para o desempenho das funções conforme regulamentação específica.

**§ 1.º** Durante o período do estágio probatório o professor deverá exercer prioritariamente a função de regência.

**§ 2.º** Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as seguintes licenças:

**I –** para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família;

**II –** à gestante, à adotante e à paternidade;

**III –** por acidente em serviço e doença profissional;

**IV –** para o serviço militar;

**V –** para concorrer a mandato eletivo sujeito à legislação eleitoral;

**VI –** para desempenho de mandato classista;

**VII –** doação de sangue, casamento, falecimento e alistamento eleitoral;

**VIII –** afastamento para desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

**IX –** compulsória.

**§ 3.º** A licença do cargo para tratamento de saúde de pessoa da família, concedida sem vencimentos, ao servidor para acompanhamento de filho com doenças graves, devidamente comprovada pela medicina ocupacional do Município, poderá ser concedida por até 60 (sessenta) dias, além do período com remuneração.

**§ 4.º** Não será considerado, para efeitos de estágio probatório, o tempo em que o funcionário usufruir as seguintes licenças ou afastamentos, consecutivos ou não, sempre que somados atingirem mais de 60 (sessenta) dias no período de cada avaliação:

**I –** para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família;

**II –** à gestante, à adotante e à paternidade;

**III –** por acidente em serviço e doença profissional;

**IV –** para o serviço militar;

**V –** para concorrer a mandato eletivo, em conformidade com a legislação eleitoral;



VI – por disposição funcional, com ou sem ônus para o Município, para órgão federal, estadual ou municipal;

VII – por disponibilidade, nos termos da lei;

VIII – para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual e municipal;

IX – para o desempenho de mandato classista;

X – compulsória;

XI – por prisão cautelar ou definitiva.

**Art. 22.** O servidor, durante o estágio probatório, somente poderá ser relatado para outra unidade escolar uma única vez, ressalvada a necessidade a bem do serviço público, devidamente fundamentada.

**Art. 23.** A cessão, mediante anuência do servidor, para outros órgãos públicos ou nomeação para ocupar cargo em comissão de servidor em estágio probatório ou o exercício de atividade estranha ao magistério implicará na suspensão da avaliação do estágio probatório até o seu retorno ao exercício das funções do cargo efetivo.

**Parágrafo único.** Também ficará suspenso o estágio probatório pelo prazo de 60 (sessenta) dias a partir da instauração de processo administrativo para apuração da permanência do profissional do magistério no serviço público, decorrente de insuficiência de desempenho nas avaliações, reabilitando-se a contagem deste período caso o servidor seja considerado apto.

**Art. 24.** Na hipótese de acumulação legal de cargos, o estágio probatório será cumprido em relação a cada cargo para o qual o servidor for nomeado individualmente.

**Art. 25.** Ficará sujeito a novo estágio probatório o servidor, mesmo estável, que for nomeado para outro cargo público municipal.

§ 1.º Em caso de inabilitação no estágio probatório referente ao novo cargo, apurada mediante processo administrativo, o servidor será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, desde que estável naquele, exceto se a inabilitação decorrer de falta grave punível com demissão.

§ 2.º Ocorrendo a recondução de que trata o parágrafo anterior, o servidor será enquadrado no mesmo nível da classe que detinha no cargo anterior, iniciando-se, a partir de então, novo período para fins de progressão funcional.

**Art. 26.** A primeira progressão e/ou promoção dos servidores que cumprirem com êxito o estágio probatório obedecerá aos seguintes critérios:

I – Promoção: o servidor que possuir habilitação superior à mínima exigida no concurso para ingresso no respectivo cargo será promovido para a classe imediatamente posterior, conforme os critérios de promoção, a partir do primeiro dia



do segundo mês após a conclusão do estágio probatório ou da apresentação dos títulos, o que ocorrer depois.

**II – Progressão:** o servidor aprovado em estágio probatório avançará automaticamente um nível na tabela salarial.

**Art. 27.** Durante o período do estágio probatório o integrante do quadro próprio do magistério será acompanhado e orientado pelo diretor da unidade escolar e pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses do ensino.

**Art. 28.** Constatado pela avaliação que o profissional 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 ao contraditório e à ampla defesa.

### **TÍTULO III DAS FUNÇÕES E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CAPÍTULO I DAS FUNÇÕES**

**Art. 29.** As atribuições específicas dos cargos efetivos do quadro do Magistério Municipal de Maringá são aquelas previstas no Anexo VI desta Lei.

**Art. 30.** São profissionais integrantes do quadro próprio do magistério:

**I – Professor, na forma de:**

- a) regência de classe;**
- b) atividades auxiliares à docência;**
- c) professor de apoio;**
- d) professor de apoio em contraturno;**
- e) professor de sala de recurso multifuncional;**
- f) supervisão e orientação em unidade escolar;**
- g) direção de unidade escolar;**
- h) coordenação pedagógica, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino;**
- i) assessoria pedagógica, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino; e**
- j) formador educacional, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino.**



**II – Orientador Educacional, na forma de:**

- a) orientação em unidade escolar;
- b) direção de unidade escolar;
- c) coordenação pedagógica, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino;
- d) assessoria pedagógica, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino; e
- e) formador educacional, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino.

**III – Supervisor Escolar, na forma de:**

- a) supervisão em unidade escolar;
- b) direção de unidade escolar;
- c) coordenação pedagógica, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino;
- d) assessoria pedagógica, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino; e
- e) formador educacional, exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino.

**IV – Educador Infantil, na forma de:**

- a) educador e cuidador no ensino infantil;
- b) supervisão e orientação em centro de educação infantil; e
- c) direção de centro de educação infantil.

**V – Auxiliar Educacional.**

**Parágrafo único.** A função do Auxiliar Educacional é de realizar tarefas inerentes ao apoio na área da educação infantil.

**Art. 31.** As funções para composição do quadro da equipe pedagógica das unidades escolares serão exercidas exclusivamente por servidores efetivos estáveis integrantes do quadro próprio do magistério que tenham atribuição para a função de supervisão e orientação, na forma do artigo anterior.

**§ 1.º** O servidor que possuir 2 (dois) padrões deverá ser estável em pelo menos um deles.



**§ 2.º** O servidor designado para exercer funções na equipe pedagógica nas unidades escolares deverá possuir formação em pedagogia.

**§ 3.º** Os ocupantes do cargo efetivo de Supervisor Escolar e Orientador Educacional comporão, obrigatoriamente, a equipe pedagógica nas unidades escolares onde estiverem lotados.

**§ 4.º** Poderão ser designados para compor a equipe pedagógica de qualquer unidade escolar os ocupantes dos cargos efetivos de Professor.

**§ 5.º** Os ocupantes dos cargos efetivos de Educador Infantil somente poderão ser designados para equipe pedagógica dos Centros Municipais de Educação Infantil.

**Art. 32.** As funções de coordenação ou assessoria pedagógica compreendem as atividades de planejamento educacional, apoio e orientação aos demais profissionais do magistério, bem como acompanhamento do cumprimento do projeto político-pedagógico da rede municipal de ensino.

**§ 1.º** A função de coordenação ou assessoria pedagógica será exercida no âmbito de toda a rede municipal de ensino, cuja lotação do servidor será na sede administrativa da Secretaria Municipal de Educação.

**§ 2.º** As funções de Coordenação ou Assessoria Pedagógica na Secretaria de Educação deverão ser exercidas por Professor, Supervisor Escolar ou Orientador Educacional, efetivos e estáveis, do quadro próprio do Magistério Municipal de Maringá, que possuam formação em Licenciatura Plena.

**Art. 33.** As funções de direção das unidades escolares, nomeadas pelo Chefe do Executivo, serão exercidas por profissionais efetivos e estáveis do quadro próprio do Magistério Municipal de Maringá que possuam habilitação em pedagogia ou formação em outra área com especialização em gestão escolar.

**§ 1.º** O servidor que possuir 2 (dois) padrões deverá ser estável em pelo menos um deles.

**§ 2.º** Os ocupantes dos cargos efetivos de Professor, de Orientador Educacional ou de Supervisor Escolar poderão ser designados para direção em qualquer unidade escolar.

**§ 3.º** Os ocupantes dos cargos efetivos de Educador Infantil somente poderão ser designados para direção dos Centros Municipais de Educação Infantil.

**§ 4.º** Lei específica definirá o tempo máximo na direção, os critérios de designação, mérito e competência para a escolha, nomeação e exoneração do profissional para a função de diretor de unidade escolar.

**§ 5.º** O servidor ocupante do cargo de direção punido com sanção disciplinar de suspensão ou exoneração da função não poderá exercer novamente o cargo de direção pelo prazo de 2 (dois) anos.



**Art. 34.** As funções de formador educacional, exercidas no âmbito de toda a rede municipal de ensino, compreendem as atividades de formação em serviço aos profissionais do magistério, planejamento educacional e acompanhamento da efetivação da proposta pedagógica da rede municipal de ensino.

**Parágrafo único.** A função de formador educacional deverá ser exercida por Professor, Supervisor Escolar, Orientador Educacional, efetivos e estáveis do quadro próprio do Magistério Municipal de Maringá, que possuam formação em Licenciatura Plena e curso de pós-graduação em nível de especialização ou curso de pós-graduação em nível de Mestrado ou Doutorado em Educação.

**Art. 35.** Será vedada a nomeação ou designação de profissional do magistério para o exercício de atividade diversa daquela prevista para o seu cargo efetivo, sob pena de responsabilidade civil, penal e administrativa da autoridade envolvida, exceto aquelas previstas nesta Lei ou para o exercício das funções de direção, chefia e assessoramento superior.

## **CAPÍTULO II DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 36.** A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, mediante:

I – sistema de avaliação de desempenho e, por meio deste, identificação das necessidades de treinamento e desenvolvimento;

II – elaboração e cumprimento de programas regulares de treinamento e aperfeiçoamento, preferencialmente no horário de trabalho;

III – autorização para que o servidor participe, anualmente, de palestras, cursos ou atividades de aperfeiçoamento profissional compatíveis com a área em que atuam, a critério da Administração Pública Municipal, devendo ser observado, sempre que possível, o atendimento paritário das solicitações dos servidores de cada setor, nos termos do Estatuto do Servidor Público.

**§ 1.º** Os programas de treinamento e aperfeiçoamento serão executados de forma direta, pela própria Administração, ou por terceiro contratado, observada a legislação.

**§ 2.º** Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser realizados pelas escolas instituídas para este fim ou pelas unidades próprias dos órgãos da Administração Direta ou Indireta do Município de Maringá, autorizados pela Secretaria de Recursos Humanos.

**Art. 37.** A qualificação profissional, como base de valorização do servidor, compreenderá um programa de formação inicial, constituído de segmentos teóricos e práticos, além de programas regulares de aperfeiçoamento e especialização, inclusive de gestão escolar.



**Art. 38.** A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será planejada, organizada e executada de acordo com a proposta político-pedagógica da Secretaria de Educação do Município de Maringá, observando os princípios que norteiam esta Lei e os seguintes princípios básicos:

- I – os objetivos da atualização e aperfeiçoamento continuados;
- II – os princípios teórico-metodológicos e orientações pedagógicas aplicáveis às diferentes áreas de conhecimento;
- III – as políticas públicas para educação de qualidade;
- IV – a formação inicial, constituída pela preparação dos servidores ao exercício das atribuições dos cargos, transmitindo-lhes conhecimento, métodos, técnicas e habilidades adequadas;
- V – os programas regulares de treinamento e aperfeiçoamento, destinados à complementação e atualização da formação inicial, habilitando o servidor ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao respectivo cargo, inclusive para o exercício das funções de direção, chefia e assessoramento.

**Art. 39.** O profissional da educação, dentro de seu dever de formação contínua, deve frequentar cursos, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de aperfeiçoamento ou atualização quando designado ou convocado pelo órgão competente, prioritariamente dentro do horário de trabalho.

§ 1.º Os cursos de pós-graduação *lato sensu*, *stricto sensu* e de nova habilitação realizados por profissionais do magistério somente serão considerados para fins de promoção se ministrados por instituição devidamente autorizada pelo MEC, e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira credenciada para esse fim.

§ 2.º O Município obriga-se a garantir anualmente a participação a todos os profissionais pertencentes ao quadro do magistério da rede municipal de ensino de Maringá em cursos e programas de aperfeiçoamento continuado por, no mínimo, 40 horas.

§ 3.º Os programas do plano de formação de que trata este artigo deverão ser revistos anualmente de acordo com as necessidades dos profissionais da educação e os interesses do ensino.

**Art. 40.** A critério da Administração Municipal poderão ser concedidas subvenções do Poder Público Municipal a qualquer atividade em que seja reconhecido o interesse de aperfeiçoamento do profissional do magistério, como viagens de estudo, participação em congressos e outros eventos, publicações técnico-científicas, didáticas e similares para os profissionais do magistério que atuem como assessores e/ou coordenadores pedagógicos ou formadores educacionais.



### **CAPÍTULO III DAS LICENÇAS PARA APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

**Art. 41.** A Administração Municipal poderá conceder licença remunerada de até seis meses, a cada sete anos de efetivo exercício para frequência em cursos de aperfeiçoamento profissional ou elaboração de trabalho de pesquisa, mediante apresentação de proposta do curso a ser frequentado ou da pesquisa a ser elaborada e relatório mensal de participação.

**Art. 42.** Os profissionais do magistério estáveis que pretenderem participar de cursos de pós-graduação em nível de Mestrado e Doutorado poderão afastar-se para frequência no curso, concedendo-lhes licença remunerada pelo prazo de até dois anos, sem prejuízo de contagem do tempo de serviço e com autorização prévia do titular da Secretaria Municipal de Educação.

**§ 1.º** A concessão da licença prevista nesta seção dependerá de regulamentação pelo Executivo, devendo incluir, além de outras exigências, que:

I – os profissionais interessados tenham desempenho condigno, conforme demonstre sua ficha funcional, nos termos do que dispuser o regulamento específico;

II – os profissionais firmem termo de compromisso de trabalho efetivo no Município pelo dobro do período de afastamento, sob pena de devolução da remuneração recebida durante o período de afastamento;

III – o curso de aperfeiçoamento, Mestrado, Doutorado ou o trabalho de pesquisa, sejam favoráveis aos interesses da educação municipal;

IV – o afastamento não cause prejuízo ao bom andamento dos trabalhos da educação municipal de Maringá.

**§ 2.º** O período da licença de que trata este capítulo não será computado nos interstícios de progressão, promoção, férias e licença prêmio.

### **TÍTULO IV DA JORNADA DE TRABALHO, DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

#### **CAPÍTULO I DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 43.** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério poderá ser parcial ou integral, correspondendo respectivamente a:

I – para o cargo de Professor:

a) vinte horas semanais, exercidas em um único turno diário;

b) quarenta horas semanais, exercidas em dois turnos diários.

II – para o cargo de Educador Infantil:



a) trinta horas semanais, exercidas em um único turno diário.

III – para o cargo de Auxiliar Educacional:

a) quarenta horas semanais, exercidas em dois turnos diários.

§ 1.º Os atuais ocupantes do cargo de Professor que possuem jornada de trabalho de trinta horas semanais permanecerão nesta jornada até sua total extinção.

§ 2.º Para os cargos em extinção de Supervisor Escolar e Orientador Educacional a jornada de trabalho será de quarenta horas semanais, exercidos em dois turnos diários.

**Art. 44.** Aos profissionais do magistério que, para o desenvolvimento de sua função de docência, necessitem realizar, cumulativamente, estudos, planejamento e avaliação da produção dos educandos, terão um período de um terço de sua jornada de trabalho reservado para tais atividades.

§ 1.º A forma do exercício dessas atividades complementares e seu planejamento serão definidos na proposta pedagógica expedida pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2.º A Secretaria Municipal de Educação definirá, em ato próprio, quais atividades estão englobadas neste período concedido.

## **CAPÍTULO II DA JORNADA SUPLEMENTAR DE TRABALHO**

**Art. 45.** O titular de cargo de Professor, em jornada de vinte horas semanais, poderá, mediante anuência, prestar serviço em jornada suplementar até o máximo de vinte horas semanais, para substituição de professor em função de regência, em seus afastamentos legais, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias dentro de um mesmo ano letivo, para atender situações excepcionais de carência temporária de professores.

**Art. 46.** O titular de cargo de Educador Infantil, em jornada de trinta horas semanais, poderá, mediante anuência, prestar serviço em jornada suplementar até o máximo de dez horas semanais, para substituição de Educador Infantil, em função docente, em seus afastamentos legais, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias dentro de um mesmo ano letivo, para atender situações excepcionais de carência temporária de educadores infantis.

**Art. 47.** Fará jus à jornada suplementar, a critério da Administração, os profissionais do magistério designados para função de direção, supervisão e orientação, coordenação, assessoria pedagógica ou formador educacional em dois turnos diários e que possuam apenas um padrão que não atinja as quarenta horas, pelo prazo em que estiver designado para a função.

§ 1.º Se o designado possuir dois cargos com jornadas de vinte horas semanais cada um, ficarão ambos os padrões à disposição da função.



**§ 2.º** O disposto neste não se aplica nas unidades escolares que funcionarem em apenas um turno diário, caso em que será exigida apenas a jornada de vinte horas semanais para as funções na equipe pedagógica ou direção da unidade escolar.

**Art. 48.** O profissional do magistério designado para qualquer das funções previstas no artigo anterior não fará jus a percepção de hora extra, pela natureza gerencial de suas funções.

**Art. 49.** A jornada suplementar será remunerada proporcionalmente às horas acrescidas e será calculada sobre o vencimento do nível inicial da classe em que se encontra o servidor, sem qualquer outro acréscimo.

**Art. 50.** Na jornada suplementar deverá ser também garantido o direito previsto no artigo 45, relativo às atividades complementares, quando em exercício de docência.

**Art. 51.** Os critérios para a escolha de profissionais para atender à jornada suplementar será objeto de regulamentação específica.

**Art. 52.** O regime de jornada suplementar não se constitui em horas extras e, por ser de cunho eventual e transitório, extingue-se automaticamente pelo decurso de seu prazo de exercício ou na desnecessidade de continuidade da prestação, não se incorporando aos vencimentos para nenhum fim, não gerando estabilidade ou direito de conversão em cargo efetivo, nem sobre ele incidirá qualquer vantagem acessória, tendo em vista sua natureza excepcional.

**§ 1.º** Não incidirá contribuição previdenciária sobre a jornada suplementar.

**§ 2.º** Não poderá ser designado para o exercício de jornada suplementar o servidor que se encontre em gozo de férias, licença prêmio ou qualquer outro afastamento de seu cargo efetivo.

### **CAPÍTULO III DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO**

**Art. 53.** Em retribuição ao efetivo exercício do cargo, os profissionais do Magistério Municipal de Maringá perceberão vencimento expresso em moeda nacional, referente ao nível e classe dos respectivos cargos.

**Art. 54.** Os acréscimos pecuniários a que têm direito os servidores, quando não previstos expressamente de outro modo, serão calculados sobre o vencimento básico e serão a ele somados, constituindo sua remuneração.

**Art. 55.** Aplica-se à remuneração dos profissionais do magistério, inclusive em relação às vantagens pecuniárias, o disposto no Estatuto dos Servidores Municipais de Maringá.

**Art. 56.** A revisão geral anual e os reajustes de vencimentos concedidos aos profissionais do magistério do Município de Maringá incidirão sobre o nível e classe inicial do cargo efetivo na tabela de vencimentos prevista no Anexo V, repercutindo



progressivamente para os níveis e classes seguintes, de acordo com os percentuais previstos nesta Lei.

**Parágrafo único.** A revisão geral anual será concedida igualmente a todos os profissionais do magistério, tendo como data base o mês de março de cada ano.

**Art. 57.** A elaboração da tabela de vencimentos teve por fundamentos os critérios de formação necessária, tempo para a formação, valores de mercado baseados nas dificuldades de contratação e a complexidade das atividades de cada cargo.

### **CAPÍTULO III DAS VANTAGENS ESPECÍFICAS DO MAGISTÉRIO**

**Art. 58.** Além do vencimento do cargo, o profissional do magistério poderá receber as seguintes vantagens pecuniárias:

- I – gratificações previstas nesta Lei;
- II – adicional de incentivo de mérito.

**Parágrafo único.** Ainda farão jus as vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Maringá e pagas indistintamente a todos os servidores públicos municipais, quando cabíveis.

### **SEÇÃO I DAS GRATIFICAÇÕES ESPECÍFICAS DO MAGISTÉRIO**

**Art. 59.** Os integrantes do quadro próprio do magistério terão direito às seguintes gratificações:

- I – pelo exercício das funções de direção de unidade escolar, estabelecida na lei da estrutura administrativa, de acordo com o porte da unidade;
- II – pelo exercício de funções na equipe pedagógica da unidade escolar;
- III – pelo exercício das funções de coordenação ou assessoria pedagógica, no âmbito de toda a rede municipal de ensino;
- IV – pelo exercício das funções de formador educacional dos profissionais do magistério da rede municipal de ensino.

**Art. 60.** A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá a composição da equipe pedagógica designada para atuar em cada unidade escolar, conforme o número de alunos.

**§ 1.º** O ocupante do cargo de Professor, designado para exercer as funções de supervisão ou orientação, nas equipes pedagógicas em qualquer unidade escolar, terá direito a uma gratificação de quinze por cento, calculada sobre o vencimento inicial do cargo de Professor.



**§ 2.º** A gratificação de que trata o parágrafo anterior incidirá em cada padrão do profissional designado, ou, tendo um único padrão de vinte horas, também sobre a jornada suplementar.

**§ 3.º** O ocupante do cargo de Supervisor Escolar ou Orientador Educacional, componente da equipe pedagógica em unidade escolar, terá direito a uma gratificação de quinze por cento, calculada sobre o seu vencimento inicial.

**§ 4.º** O ocupante de cargo de Educador Infantil, quando designado para as funções de supervisão e orientação nas equipes pedagógicas em centro de educação infantil, terá direito a uma gratificação de quinze por cento, calculada sobre o seu vencimento inicial, pela jornada de trinta horas semanais, acrescido de quinze por cento sobre a jornada suplementar de dez horas semanais.

**Art. 61.** O ocupante do cargo de Professor, Orientador Educacional ou Supervisor Escolar, designado para função de coordenação ou assessoria pedagógica na secretaria municipal de educação tem direito a uma gratificação de vinte por cento, calculada sobre o seu vencimento inicial.

**Parágrafo único.** A gratificação de que trata este artigo incidirá em cada padrão do profissional designado, ou, tendo um único padrão de 20 horas, também sobre a jornada suplementar.

**Art. 62.** O ocupante do cargo de Professor, Supervisor Escolar ou Orientador Educacional, designado para exercer a função de formador educacional, na rede municipal, terá direito a uma gratificação de cinquenta por cento, calculada sobre o vencimento inicial do respectivo cargo.

**§ 1.º** A gratificação de que trata este artigo incidirá em cada padrão do profissional designado, ou, tendo um único padrão de 20 horas, também sobre a jornada suplementar.

**§ 2.º** A gratificação de que trata este artigo não poderá ser cumulada com nenhuma outra gratificação prevista nesta Lei, com Gratificação por Encargos Especiais ou Função Gratificação.

**§ 3.º** Os servidores designados para a função de que trata este artigo serão constantemente acompanhados, supervisionados e avaliados por uma comissão de acompanhamento pedagógico designada pelo Secretário Municipal de Educação, que atestará o exercício da função, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e penal.

**§ 4.º** Não poderá haver, simultaneamente, mais de vinte profissionais designados para a função de formador educacional.

## **SEÇÃO II DO ADICIONAL DE INCENTIVO DE MÉRITO**

**Art. 63.** O profissional do magistério estável que concluir outro curso de graduação em licenciatura plena, outro curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação ou outro curso de pós-graduação em nível de



Mestrado ou Doutorado na área de Educação, terá direito a um adicional de incentivo de mérito, de forma não-cumulativa, correspondente a:

I – cinco por cento de seu vencimento básico pela conclusão de outro curso de graduação em licenciatura plena ou outro curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação;

II – dez por cento de seu vencimento básico pela obtenção de outro título de Mestre ou de Doutor, na área de educação.

**Parágrafo único.** O servidor somente perceberá um adicional de mérito, independente da quantidade de formações extras que obtiver, e após ser promovido para, no mínimo, a classe equivalente à formação que ensejou o adicional de mérito.

#### **CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE O VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO**

**Art. 64.** Ressalvadas as permissões neste Plano e outras previstas em lei, a falta ao serviço acarretará desconto proporcional no vencimento mensal do profissional da educação.

**Parágrafo único.** Considerar-se-ão como serviços, para efeito deste artigo, além das atividades de docência, direção de unidade escolar, coordenação e assessoramento pedagógico, formação educacional, orientação e supervisão educacional, a convocação para comparecimento a reuniões, encontros, cursos, seminários e outras atividades decorrentes da função educacional ou sindical, bem como as atividades dos membros da Comissão de Prevenção de Acidentes, do Conselho Municipal de Educação, do Conselho da Alimentação Escolar, do Conselho Municipal do FUNDEB e outros conselhos municipais em que tenham participação.

**Art. 65.** Para efeito de pagamento, a frequência será apurada pelos registros de ponto a que ficam obrigados todos os integrantes do quadro de pessoal do magistério municipal, ressalvados os cargos cuja natureza do serviço justifique a dispensa do mesmo, conforme ato baixado pela Secretaria de Educação.

**Parágrafo único.** Caberá ao chefe imediato, sob pena de responsabilidade, encaminhar ao órgão competente o relatório mensal de frequência até a data determinada pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

#### **TÍTULO V DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

##### **CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

**Art. 66.** A carreira do magistério público municipal tem por princípios básicos:

I – o ingresso mediante aprovação em concurso público de provas e títulos;

II – remuneração equiparada aos demais servidores do poder executivo da administração pública direta do Município de Maringá, do Grupo de Ensino Superior,



para os profissionais em que seja exigida formação de nível superior para ingresso na carreira, conforme o Plano Nacional de Educação;

**III** – remuneração equiparada aos demais servidores do Poder Executivo da Administração Pública Direta do Município de Maringá, do Grupo de Ensino Médio, para os profissionais em que seja exigida formação de nível médio para ingresso na carreira;

**IV** – a formação e aperfeiçoamento profissional continuado que contemple carga horária de, no mínimo, 40 (quarenta) horas anuais;

**V** – a gestão democrática do ensino público municipal;

**VI** – a valorização do desempenho, da qualificação, do conhecimento e o reconhecimento do crescimento profissional, através de progressão e promoção funcional por critérios de desempenho, habilitação e formação profissional;

**VII** – a melhoria da qualidade do ensino;

**VIII** – a profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional;

**IX** – condições adequadas de trabalho no que diz respeito à estrutura técnica, material e de funcionamento da rede municipal de ensino de Maringá.

## **CAPÍTULO II**

### **DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL**

**Art. 67.** Na carreira do magistério, os cargos estão divididos em dois quadros:

I – quadro permanente;

II – quadro especial em extinção.

**§ 1.º** O quadro permanente é constituído pelos cargos de Professor, Educador Infantil e Auxiliar Educacional, distribuídos em classes a partir da habilitação mínima exigida para ingresso na rede municipal de ensino.

**§ 2.º** O quadro especial em extinção é constituído pelos cargos efetivos de Professor de 5.ª à 8.ª séries, Supervisor Escolar, Orientador Educacional e Professor de 1.ª à 4.ª séries em jornada de 30 horas, bem como os Professores que não possuem a habilitação em pedagogia.

**Art. 68.** As tabelas de vencimento dos cargos serão compostas de 36 (trinta e seis) níveis e 4 (quatro) classes, e contemplarão, obrigatoriamente, todos os cargos previstos nesta Lei.

**§ 1.º** O percentual de avanço entre níveis, para todos os cargos efetivos do quadro de servidores do Magistério do Município de Maringá, será de 1,5 % (um inteiro e cinco décimos por cento) sobre o valor do vencimento do nível imediatamente anterior na mesma classe.



§ 2.º O percentual de avanço entre classes do quadro permanente será de 10% (dez por cento) sobre o valor do vencimento no mesmo nível da classe imediatamente anterior.

§ 3.º O disposto no *caput* não se aplica ao cargo de Professor, do quadro especial em extinção, que não possui habilitação em pedagogia, cuja tabela de vencimento será composta apenas de 36 (trinta e seis) níveis, em classe única.

**Art. 69.** A tabela de vencimentos é constituída pelas seguintes classes:

I – para os cargos de Professor, Supervisor Escolar ou Orientador Educacional:

a) **CLASSE MB:** possuidores de curso superior em licenciatura plena em pedagogia e/ou normal superior ou, para os professores de artes, inglês e educação física, formação em licenciatura plena na área específica de edital de concurso;

b) **CLASSE MC:** integrada pelos profissionais possuidores de curso superior em licenciatura plena, acrescido de curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação;

c) **CLASSE MD:** integrada pelos profissionais possuidores de curso superior em licenciatura plena, acrescido de curso de pós-graduação em nível de Mestrado na área de educação;

d) **CLASSE ME:** integrada pelos profissionais possuidores de curso superior em licenciatura plena, acrescido de curso de pós-graduação em nível de Doutorado na área de educação.

II – para os cargos de Auxiliar Educacional ou Educador Infantil :

a) **CLASSE A:** integrada pelos profissionais possuidores de formação em nível médio na modalidade Normal ou equivalente;

b) **CLASSE B:** integrada pelos profissionais possuidores de formação em curso superior de licenciatura plena em pedagogia ou normal superior;

c) **CLASSE C:** integrada pelos profissionais possuidores de formação em curso superior em licenciatura plena, acrescido de curso de pós-graduação em nível de Especialização na área de educação;

d) **CLASSE D:** integrada pelos profissionais possuidores de formação em curso superior em licenciatura plena, acrescido de curso de pós-graduação em nível de Mestrado ou Doutorado na área de educação.

**Parágrafo Único:** A tabela de vencimentos dos ocupantes do cargo de Professor que não possuem habilitação em pedagogia, pertencentes ao quadro em extinção, será constituída por uma única classe.



## TÍTULO VI DA TRAJETÓRIA DA CARREIRA

### CAPÍTULO I DA PROGRESSÃO E DA PROMOÇÃO NA CARREIRA

**Art. 70.** As possibilidades de avanço na carreira, de acordo com o respectivo cargo, estão classificadas em:

I – Progressão: correspondente à passagem de níveis, mediante o critério de merecimento, mediante aprovação em avaliação de desempenho, até o máximo de 3 (três) níveis a cada interstício de 2 (dois) anos;

II – Promoção: correspondente à passagem de classes, pela conclusão de formação superior a mínima exigida no concurso público para ingresso na respectiva carreira e tempo mínimo de permanência de 1 (um) ano na classe, conforme os critérios previstos nesta Lei.

### CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO

**Art. 71.** Progressão é a evolução do servidor estável, por mérito, de um nível para outro, dentro da tabela de vencimento do respectivo cargo, na mesma classe, limitada a 3 (três) níveis a cada interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício, conforme critérios estabelecidos, independentemente da promoção, mediante aprovação em avaliação de desempenho e pontuação.

**Parágrafo único.** Mérito é a demonstração de eficiência por parte do servidor no desempenho das atividades do cargo, sendo apurado por meio de avaliação de desempenho e comportamento, na forma a ser estabelecida em regulamentação própria.

**Art. 72.** Após realização da avaliação dos servidores, a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho encaminhará relatório com o respectivo resultado ao Setor de Recursos Humanos, para efeito de progressão na carreira, de acordo com o número de pontos que o servidor tenha alcançado.

**Art. 73.** Não será concedida progressão ao servidor que, durante o interstício da avaliação:

I – afastar-se do cargo por prisão judicial por prazo superior a 15 (quinze) dias, salvo quando comprovado inocência por decisão judicial;

II – tiver 5 (cinco) faltas ao serviço, sem justificativa;

III – afastar-se do cargo por licença sem vencimento por mais de 15 (quinze) dias;

IV – afastar-se do cargo em licença para tratamento de saúde por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, salvo nos casos de licença concedida para cirurgia, devidamente comprovada pela medicina ocupacional do Município, quando o prazo será estendido para 150 (cento e cinquenta) dias;



**V** – afastar-se do cargo em licença para tratamento de saúde de pessoa da família, sem vencimentos, salvo quando a licença for concedida ao servidor para acompanhamento de filho com deficiência ou doenças graves, cuja necessidade de acompanhamento seja devidamente comprovada pela medicina ocupacional do Município, por mais de 90 (noventa) dias;

**VI** – afastar-se, por período igual ou superior a 120 (cento e vinte) dias, do cargo em licença compulsória em razão de doenças graves, contagiosas e/ou por interdição declarada pela autoridade sanitária competente, por motivo de doença em pessoa coabitante da residência do funcionário;

**VII** – afastar-se para prestar serviço militar;

**VIII** – ficar à disposição de órgão público não-vinculado ao Município, sem ônus, por período igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias.

**IX** – estiver em disponibilidade;

**X** – afastar-se para o exercício de mandato eletivo;

**XI** – estiver em estágio probatório;

**XII** – estiver aposentado pelo regime próprio do Município de Maringá;

**XIII** – tenha sofrido penalidade de suspensão, superior a 5 (cinco) dias, através de processo administrativo disciplinar já transitado em julgado administrativamente;

**XIV** – não alcançar a pontuação mínima na avaliação de desempenho.

**Parágrafo único.** No caso da ocorrência das hipóteses previstas nos incisos III a X deste artigo, a contagem do novo interstício do servidor, para fins de progressão, recomeçará no dia que o servidor retornar a sua atividade.

**Art. 74.** O exercício de cargo em comissão ou de função gratificada, bem como de mandato classista, não impede o desenvolvimento na carreira por progressão, desde que se dê em área correlata ao cargo efetivo.

**§ 1.º** Os servidores em exercício de cargo em comissão, se optantes pela remuneração do cargo comissionado, perceberão os efeitos financeiros da progressão a partir do momento em que voltarem a exercer seu cargo efetivo, ou, imediatamente, se estiverem percebendo a remuneração do cargo efetivo.

**§ 2.º** Os servidores em exercício de função gratificada ou de mandato classista perceberão os efeitos financeiros imediatamente.

**Art. 75.** O exercício de mandato eletivo não impede o desenvolvimento na carreira por progressão, desde que o exerça em concomitância com o cargo efetivo em compatibilidade de horário.



**Art. 76.** A progressão do servidor afastado por acidente de trabalho se dará de acordo com os seguintes critérios:

a) se afastado por até um ano, será avaliado pelo interstício integral da progressão e avançará de acordo com a pontuação obtida;

b) se afastado por mais de um ano não será avaliado, mas terá direito à progressão correspondente ao avanço de 1 (um) nível na tabela de vencimento.

### **CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**Art. 77.** Após conclusão do estágio probatório com êxito, os servidores passarão a ser submetidos a avaliações de desempenho, nos termos de lei específica, com o objetivo de possibilitar a progressão por desempenho na carreira que incluirá, obrigatoriamente, parâmetros de qualidade do exercício profissional.

§ 1.º A avaliação de desempenho terá como finalidades:

I – a obtenção de pontuação para avanço na carreira;

II – a constatação da necessidade de realização de curso de capacitação e aperfeiçoamento ao servidor, a ser proporcionado pelo Município.

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

I – participação democrática: a avaliação deve ser realizada em todos os níveis, com a participação direta do avaliado e de equipe específica para esse fim;

II – universalidade: todos os servidores, inclusive os que ocupem cargos ou funções de chefia, devem ser avaliados pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III – objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a avaliação deverá ser realizada por uma subcomissão, eleita pelos avaliados;

IV – amplitude: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação profissional do servidor que compreendem:

a) a formulação de políticas educacionais e administrativas, bem como sua aplicação para a rede municipal de ensino;

b) o desempenho dos profissionais do magistério dentro de suas funções pertinentes;

c) a estrutura do órgão em que exerce a função;

d) as condições socioeducativas dos educandos;

e) os resultados educacionais da escola.



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

**Art. 78.** A avaliação de desempenho do servidor, para efeitos da progressão, ocorrerá ao final do interstício, sendo efetuada por Subcomissão de Avaliação de Desempenho constituída em cada unidade escolar, sob a coordenação e orientação de uma Comissão Permanente do Processo de Progressão.

**§ 1.º** A Comissão Permanente do Processo de Progressão será designada pelo Chefe do Poder Executivo, sendo composta por, no mínimo, 5 (cinco) servidores efetivos estáveis, integrantes do quadro do Magistério Municipal de Maringá, sendo dois membros eleitos pelos servidores, presidida por titular de cargo efetivo de nível superior.

**§ 2.º** As Subcomissões de Avaliação de Desempenho dos servidores lotados nas unidades escolares serão constituídas pela direção da unidade, por um representante da equipe pedagógica e por 2 (dois) servidores, indicados pelo grupo a ser avaliado.

**§ 3.º** As Subcomissões de Avaliação de Desempenho dos servidores lotados na Secretaria serão constituídas pela chefia imediata e/ou encarregado e por 2 (dois) servidores, eleitos pelo grupo a ser avaliado.

**§ 4.º** Na formação das Subcomissões de Avaliação serão observados os seguintes critérios:

**I** – as avaliações dos detentores de encargos de direção, chefia e assessoramento superior serão efetuadas pelos superiores hierárquicos e pela Subcomissão formada nos respectivos órgãos de lotação;

**II** – o grupo a ser avaliado por cada Subcomissão será de, no máximo, 50 (cinquenta) servidores;

**III** – nas unidades com grande número de servidores, serão constituídas tantas Subcomissões quantas forem necessárias, observado, no entanto, o limite indicado no Inciso anterior, contando sempre com a participação das chefias imediatas e encarregados;

**IV** – a Subcomissão será presidida por ocupante de cargo efetivo do mesmo nível de formação ou superior ao do cargo efetivo de maior nível de formação entre os avaliados, exceto se não houver nenhum candidato nestas condições;

**V** – poderá se candidatar para a subcomissão qualquer servidor do grupo de avaliados, sendo eleitos os 2 (dois) mais votados, na ordem de votação, sendo assegurada uma vaga para aplicação do inciso anterior;

**VI** – o sistema de votação será democrático, sendo que deverá ser registrada em ata a votação para a composição da subcomissão e encaminhada para a Comissão Permanente, juntamente com a lista de votantes;



**VII** – a Subcomissão eleita será nomeada através de portaria pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos e fixada em edital em setor competente;

**VIII** – as avaliações dos diretores das unidades de ensino serão efetuadas pelos superiores hierárquicos e pela Subcomissão formada nas respectivas unidades para avaliação dos servidores.

**§ 5.º** Compete à Comissão Permanente do Processo de Progressão:

**I** – orientar as chefias sobre os procedimentos da avaliação, instruindo sobre o acompanhamento, bem como o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho;

**II** – orientar as Subcomissões sobre o procedimento de avaliação sob seu encargo, inteirando-as das disposições específicas deste regulamento;

**III** – viabilizar junto ao órgão de recursos humanos a relação dos servidores que cumpriram o interstício para cada procedimento de progressão;

**IV** – fazer a distribuição e o recolhimento do material de avaliação junto às Subcomissões, em tempo hábil à finalização do procedimento de progressão respectivo;

**V** – coordenar, orientar e fiscalizar os trabalhos das Subcomissões de avaliação de desempenho;

**VI** – orientar às Subcomissões no sentido de obter a uniformização dos critérios de avaliação;

**VII** – determinar a revisão de avaliação, sempre que constatado que a mesma não condiz com o real comportamento do servidor;

**VIII** – prestar todo e qualquer esclarecimento solicitado pelas Subcomissões;

**IX** – apurar os resultados das avaliações de desempenho e solicitar nova avaliação, sempre que necessário;

**X** – elaborar e divulgar a listagem dos servidores com direito à progressão funcional, indicando prazo para a apresentação dos quesitos complementares;

**XI** – receber e analisar a comprovação dos quesitos complementares, determinando a pontuação de acordo com os critérios estabelecidos, apurando-se o resultado final, com a publicação respectiva;

**XII** – elaborar o relatório final do procedimento de progressão, encaminhando ao Chefe do Poder Executivo para as providências cabíveis;

**XIII** – decidir eventuais pedidos de reconsideração interposta pelos interessados.

**§ 6.º** Compete à Subcomissão de Avaliação de Desempenho:



**I** – esclarecer aos servidores, com direito a concorrer à progressão funcional, a forma em que se dará a avaliação, especialmente em relação aos critérios que serão observados e demais procedimentos previstos no decreto regulamentar;

**II** – analisar possíveis registros efetuados pela chefia imediata, como também, registrar informações complementares no Formulário de Avaliação de Desempenho de conhecimento dos demais membros da Subcomissão, definindo e indicando em cada fator de avaliação o padrão de desempenho e/ou comportamento do servidor;

**III** – indicar no Formulário de Avaliação de Desempenho do servidor a pontuação de forma mais justa possível, evitando conceituação sob a influência de efeitos emocionais e opiniões pessoais;

**IV** – solicitar à Comissão Especial todos e quaisquer esclarecimentos sobre o procedimento a seu encargo;

**V** – encaminhar à Comissão Especial, o material de avaliação, devidamente, preenchido e assinado pela Subcomissão, até o vencimento do respectivo período de avaliação;

**VI** – dar ciência ao servidor do resultado de sua avaliação no Formulário de Avaliação de Desempenho, colhendo-se a assinatura respectiva.

**§ 7.º** Da decisão das Subcomissões caberá recurso para Comissão Permanente do Processo de Progressão da avaliação de desempenho no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da ciência da decisão pelo avaliado.

**§ 8.º** O recurso será encaminhado para a Subcomissão que poderá reconsiderar a decisão. Não o fazendo, o remeterá para a Comissão Permanente.

**Art. 79.** A progressão será concedida de acordo com a apuração do resultado da avaliação de desempenho do servidor e formação profissional no interstício, levando-se em consideração a pontuação final alcançada, da seguinte forma:

**I** – 60% a 74,99%: 1 nível;

**II** – 75% a 89,99%: 2 níveis;

**III** – 90% a 100%: 3 níveis.

**§ 1.º** No processo de avaliação, embora não afaste o direito à progressão, será fator de redução na pontuação do resultado da avaliação de desempenho para progressão, o servidor, durante o interstício, ter:

**I** – mais de 1 (uma) falta sem justificativa;

**II** – mais de 30 (trinta) dias de licença para tratamento de saúde;

**III** – mais de 45 (quarenta e cinco) dias de licença compulsória;



IV – mais de 15 (quinze) dias de licença para tratamento de saúde em pessoa da família;

V – ficar à disposição de órgão público não-vinculado ao Município, sem ônus, por mais de 15 (quinze) dias;

VI – sofrido aplicação de penalidade decorrente de processo disciplinar já transitado em julgado administrativamente.

§ 2.º Os critérios de avaliação e os percentuais de redução serão previstos em regulamentação própria, a qual será efetuada por Ato do Chefe do Poder Executivo, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, contados da data da publicação desta Lei, devendo conter como fatores:

I – qualidade do trabalho;

II – participação em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento;

III – trabalhos ou projetos publicados ou de grande interesse à rede municipal de ensino;

IV – exercício de funções relevantes, estabelecidas em regulamentação específica;

V – disciplina e cumprimento dos deveres profissionais;

VI – interesse e cooperação no trabalho;

VII – responsabilidade, ética e postura profissional;

VIII – assiduidade e pontualidade;

IX – iniciativa e criatividade;

X – relacionamento humano no trabalho.

#### **CAPÍTULO IV DA PROMOÇÃO NA CARREIRA**

**Art. 80.** A promoção na carreira é a passagem de uma para outra classe imediatamente superior da tabela de vencimentos, mediante a conclusão de formação superior à exigida no concurso público para o ingresso no cargo, obtida em instituição devidamente credenciada pelo Ministério da Educação, e o cumprimento de tempo mínimo de um ano de permanência em cada classe.

**Art. 81.** A promoção ocorrerá no primeiro dia do segundo mês subsequente à data do protocolo do requerimento pelo servidor interessado com a apresentação do título, sendo a habilitação comprovada através de Diploma e/ou Certificado de Conclusão de Curso, de instituição devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação.



§ 1.º A promoção deverá obedecer rigorosamente a ordem estabelecida no artigo 69 para o respectivo cargo.

§ 2.º O servidor que obtiver formação superior à classe imediatamente posterior, será promovido à classe subsequente àquela em que se encontra, devendo permanecer nesta classe pelo período de um ano, e assim sucessivamente, até atingir a classe da formação que possui.

§ 3.º Para o fim de aplicação da promoção, serão consideradas graduação, especialização, mestrado e doutorado na área de Educação, aqueles cuja grade curricular tenha em sua maior parte matérias relacionadas ao aperfeiçoamento do desempenho da função do magistério.

**Art. 82.** A coordenação do processo de promoção será realizada pela Comissão Permanente de Promoção, composta de 7 (sete) servidores efetivos estáveis ocupantes de cargo efetivo de nível superior, sendo 5 (cinco) da Secretaria de Educação, cuja presidência deverá ser exercida por um servidor que possua pós-graduação.

§ 1.º A Comissão Permanente de Promoção fará a análise da documentação apresentada, emitindo parecer sobre a possibilidade de promoção, que será efetivada por ato do Secretário de Recursos Humanos.

§ 2.º Na análise da documentação apresentada, a Comissão Permanente de Promoção deverá verificar se o curso concluído pode ser considerado para a promoção do servidor.

§ 3.º No caso de indeferimento da promoção, caberá recurso ao Prefeito Municipal.

**Art. 83.** Não se concederá promoção ao servidor que:

- I – não tiver concluído e sido aprovado no estágio probatório;
- II – estiver aposentado pelo regime próprio do Município;
- III – estiver em disponibilidade;
- IV – estiver cedido a outro órgão de qualquer dos Poderes e de qualquer esfera, sem ônus para o Município;
- V – estiver afastado em licença para tratar de assuntos particulares;
- VI – não ter permanecido pelo prazo mínimo de um ano na classe atual.

**Art. 84.** O exercício de cargo em comissão, mandato eletivo, função gratificada ou mandato classista por servidor efetivo não impede o desenvolvimento na carreira por promoção.

**Parágrafo único.** Os servidores na condição prevista no *caput*, se optantes pela remuneração do cargo comissionado ou eletivo, perceberão os efeitos financeiros da promoção a partir do momento em que voltarem a exercer seu cargo



efetivo, ou, imediatamente, se estiverem percebendo a remuneração do cargo efetivo, inclusive, os que estiverem no exercício de função gratificada ou mandato classista.

**Art. 85.** Caso o servidor possua mais de um vínculo com o Município, a promoção se procederá em cada vínculo individualmente.

**Parágrafo único.** Aplica-se os requisitos de tempo e cumprimento de estágio probatório para cada um dos vínculos individualmente.

## **TÍTULO VII DAS FÉRIAS**

**Art. 86.** Os profissionais do magistério gozarão férias anuais de trinta dias usufruídas obrigatoriamente, dentro dos períodos de recesso escolar, conforme dispuser o calendário escolar e as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

§ 1.º Será permitido, em caráter excepcional, o gozo de férias em período letivo aos profissionais do magistério que não estejam no exercício da docência.

§ 2.º A Secretaria Municipal de Educação deverá definir no calendário escolar o período de férias dos professores dentro do período de recesso escolar.

§ 3.º Além do período de férias anual de trinta dias, deverá ser destinado um período mínimo de quinze dias de recesso escolar, a ser definido no calendário escolar pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 87.** O período de licença médica, superior a 15 (quinze) dias, ou de licença maternidade que coincidir com o período de férias, definidas no calendário escolar, não se computarão como férias, sendo concedido ao servidor este período assim que encerrada a licença.

**Parágrafo único.** O disposto no *caput* não se aplica ao recesso.

## **TÍTULO VII DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO**

### **CAPÍTULO I DA SUBSTITUIÇÃO**

**Art. 88.** Poderá haver substituição temporária quando o titular do cargo do magistério for nomeado para direção de unidade escolar, para a equipe pedagógica ou para assessoramento ou coordenação na Secretaria de Educação, ou ainda, quando entrar em gozo de licença prêmio ou afastar-se de suas funções por período superior a quinze dias.

§ 1.º Quando o afastamento for de até 15 (quinze) dias, a substituição das funções de regente se dará, preferencialmente, por professores auxiliares de docência.



**§ 2.º** Caso o afastamento de professor titular seja superior a 15 (quinze) dias, e houver a necessidade administrativa de substituição, esta poderá ser realizada mediante:

I – instituição de jornada suplementar de professor que possuir um padrão de 20 (vinte) horas, por até 60 dias; ou

II – contratação de professor substituto por prazo determinado.

**§ 3.º** A substituição depende de ato do titular do órgão municipal de educação, dando direito aos vencimentos fixados em lei durante seu exercício, inclusive a função gratificada correspondente eventualmente percebida pelo substituído e durará enquanto subsistentes os motivos que a determinaram.

## **CAPÍTULO II DA LOTAÇÃO, REMOÇÃO, PERMUTA E CESSÃO**

### **SEÇÃO I DA LOTAÇÃO**

**Art. 89.** Os profissionais do magistério serão lotados nas unidades escolares ou na sede da Secretaria Municipal de Educação, onde exercerem suas atividades permanentes.

**Parágrafo único.** Os profissionais lotados na sede da Secretaria Municipal de Educação poderão desempenhar suas atividades no âmbito de toda rede municipal de ensino.

**Art. 90.** O profissional do magistério, após aprovação em concurso público, terá direito de escolher, no ato de nomeação, o local de exercício dentre as unidades escolares que possuem vagas naquele momento.

**§ 1.º** Havendo mais de um servidor nomeado no mesmo instante, a escolha de vagas será feita pela ordem de classificação no concurso.

**§ 2.º** A Secretaria Municipal de Educação poderá determinar a convocação de candidatos para o exercício em unidades escolares específicas em que haja déficit de servidores que comprometa o bom andamento das atividades pedagógicas, mediante ato devidamente fundamentado.

**Art. 91.** O profissional do magistério quando convocado para exercer funções pedagógicas ou administrativas em local diverso das unidades escolares ou para exercer direção de entidade de classe, terá, ao final do período de afastamento, o direito de escolha entre o retorno à escola de origem ou em outro estabelecimento em que exista vaga, a seu critério.

**Parágrafo único.** Os servidores afastados para o exercício de direção de entidade de classe não poderão ser transferidos, sem anuência, pelo prazo de um ano após o retorno a suas atividades.



## **SEÇÃO II DA REMOÇÃO E DA PERMUTA**

**Art. 92.** A decisão sobre a concessão de remoção, a pedido ou por permuta, de uma unidade escolar para outra ou para o órgão central da educação municipal, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação municipal e observará o princípio da equidade.

**Art. 93.** O processo de remoção será realizado anualmente, ao final do ano letivo, mediante prévia publicação de regulamento expedido pela Secretaria Municipal de Educação, a qual estabelecerá os critérios de prioridade e demais condições para a remoção, tendo como prioridade a antiguidade no exercício do cargo.

**§ 1.º** A remoção somente poderá ser feita para unidade escolar com existência de vagas.

**§ 2.º** Poderá ocorrer a remoção por permuta, entre dois servidores estáveis que ocupem o mesmo cargo efetivo, a qualquer tempo, desde que não haja prejuízos pedagógicos.

**§ 3.º** O servidor que estiver respondendo Processo Administrativo Disciplinar não poderá ser removido.

**§ 4.º** O servidor que houver sido nomeado para o cargo durante o ano letivo deverá, obrigatoriamente, participar do processo de remoção ao final do ano letivo, podendo ser convocado para o exercício em unidades escolares específicas em que haja déficit de servidores.

## **SEÇÃO III DA CESSÃO**

**Art. 94.** Cessão é ato pelo qual o profissional do magistério é colocado à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino, bem como à entidade sindical da categoria.

**§ 1.º** A cessão será preferencialmente sem ônus para a Secretaria Municipal de Educação e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável, anualmente, segundo as possibilidades e o interesse das partes.

**§ 2.º** A cessão poderá dar-se com ônus para a Secretaria Municipal de Educação e mediante convênio firmado entre as partes:

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

II – quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com serviço de valor equivalente ao custo mensal ou anual do cedido.

**§ 3.º** A cessão para a entidade sindical da categoria se dará nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.



**§ 4.º** A cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério municipal interrompe o interstício para a promoção e progressão funcional com exceção para os casos de cessão à entidade sindical da categoria.

### **CAPÍTULO III DO REGIME DISCIPLINAR**

#### **SEÇÃO I DOS DEVERES**

**Art. 95.** O profissional do magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, cabendo-lhe manter conduta moral, funcional e profissional adequada à dignidade do magistério no ambiente de trabalho.

**Art. 96.** São deveres dos profissionais do magistério, em especial:

**I** – cumprir as determinações dos superiores hierárquicos inerentes à educação;

**II** – manter espírito de cooperação e solidariedade entre os colegas;

**III** – utilizar processos de ensino que não se afastem do conceito atual de educação e aprendizagem;

**IV** – desenvolver nos alunos o espírito de solidariedade humana, de justiça e de cooperação, o respeito às autoridades constituídas e o amor à Pátria;

**V** – empenhar-se pela educação integral do educando;

**VI** – comparecer pontualmente as unidades escolares ou repartições em seu horário normal de trabalho e quando convocado com no mínimo de 48 horas de antecedência às reuniões, comemorações e outras atividades, executando os serviços que lhe competirem;

**VII** – sugerir providências que visem à melhoria do ensino e seu aperfeiçoamento;

**VIII** – participar do processo de planejamento de atividades relacionadas com a educação no estabelecimento de ensino em que atuar;

**IX** – zelar pela economia de material e pela conservação do que lhe for confiado à sua guarda e uso;

**X** – manter a ética e a discrição sobre informações das unidades escolares ou sedes que não devam ser divulgadas;

**XI** – tratar com cordialidade os alunos e seus pais, atendendo-os sem preferência;

**XII** – frequentar, quando designado, cursos legalmente instituídos para aperfeiçoamento profissional, dentro do horário de trabalho;



**XIII** – apresentar-se decentemente trajado ao serviço, utilizando uniforme quando cedido pela secretaria;

**XIV** – proceder na vida pública de forma a sempre dignificar a função pública;

**XV** – levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ou função;

**XVI** – submeter-se à inspeção médica que for determinada pela autoridade competente;

**XVII** – cumprir com pontualidade, zelo, probidade, eficiência e responsabilidade todos os encargos de sua função;

**XVIII** – respeitar o educando, tratando-o com polidez, desvelo e estima;

**XIX** – zelar pela aprendizagem dos alunos e promover estratégias para recuperar os alunos de baixo rendimento;

**XX** – participar da elaboração da proposta pedagógica da escola.

## **SEÇÃO II DAS PROIBIÇÕES**

**Art. 97.** Ao profissional do magistério é vedado:

**I** – exercer comércio entre colegas de trabalho ou praticar usura em qualquer de suas formas;

**II** – exercer atividades político-partidárias dentro do estabelecimento de ensino ou repartição;

**III** – fazer contratos de natureza comercial ou individual com o Município para si ou como representante de outrem;

**IV** – requerer ou promover concessão de privilégios, garantir-lhe juros ou favores idênticos, na esfera estadual ou municipal, exceto privilégio de isenção própria;

**V** – ocupar cargos ou exercer funções em empresas, estabelecimentos ou instituições que mantenham relações contratuais ou de dependências com a Administração Municipal, exceto como associado ou dirigente de cooperativa ou associação de classe;

**VI** – retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer material ou documento do estabelecimento de ensino ou repartição;

**VII** – receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

**VIII** – cometer a outra pessoa, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de funções que lhe competem;



**IX** – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade do cargo ou função;

**X** – ocupar-se, nos locais e horas de trabalho em conversas, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço;

**XI** – aplicar ao educando castigos físicos ou ofendê-lo através de palavras ou ações;

**XII** – receber, sem autorização, pessoas estranhas durante o expediente do trabalho;

**XIII** – faltar ao trabalho sem justa causa por mais de trinta dias consecutivos, ou sessenta alternados durante o ano, ficando sujeito nesses casos à demissão por abandono de cargo;

**XIV** – utilizar-se do telefone celular durante o trabalho em sala de aula.

**Art. 98.** A infração aos deveres e às proibições estabelecidas nos arts. 96 e 97 implicará em aplicação de penalidades previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Maringá, mediante processo administrativo disciplinar.

## **TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 99.** O enquadramento dos profissionais do magistério decorrente da aplicação desta Lei se dará da seguinte forma:

**I** – Os servidores que se encontrarem em estágio probatório na data de entrada em vigor desta Lei serão enquadrados no primeiro nível da classe que se encontram na tabela de vencimentos prevista para o seu cargo, sem qualquer prejuízo da contagem do prazo para conclusão do estágio probatório;

**II** – Os servidores que já tenham progredido, serão enquadrados no nível anterior daquele em que se encontram, dentro da mesma classe, sem qualquer prejuízo salarial;

**III** – Os ocupantes do cargo efetivo de Professor, Supervisor Escolar ou Orientador Educacional que já tiverem concluído o estágio probatório e que possuírem curso de pós-graduação em nível de Doutorado na área de educação serão enquadrados na nova classe referente a esta formação.

**Parágrafo único.** Caso no enquadramento do servidor haja redução salarial, o mesmo deverá ser enquadrado no nível posterior compatível com seu atual vencimento.

**Art. 100.** Fica assegurada a irredutibilidade do valor nominal da remuneração percebida pelo servidor efetivo na data da publicação desta Lei.



**Parágrafo único.** Sendo apurada alguma redução salarial na forma do *caput*, quando inviável a aplicação do parágrafo do artigo anterior, o setor de Recursos Humanos poderá, mediante parecer da Procuradoria Geral, prever a implementação de uma Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI para corrigir a situação.

**Art. 101.** Os servidores que atualmente já percebem o adicional de mérito não sofrerão qualquer redução no percentual já percebido em decorrência da implementação desta Lei.

**Parágrafo único.** O disposto no *caput* não se aplica aos professores que atualmente percebem o adicional de mérito de 20% pela obtenção de título de doutorado, os quais serão enquadrados na nova Classe ME, em seu respectivo nível, devendo ser reduzido seu adicional de mérito para 10%.

**Art. 102.** Fica vedado aos aposentados e pensionistas quaisquer das formas de progressão, promoção e crescimento previstos nesta Lei.

**Parágrafo único.** Fica assegurado aos aposentados e pensionistas cujos benefícios foram concedidos com paridade prevista na Emenda Constitucional n. 41/2003, o direito ao enquadramento, de acordo com o cargo ou função em que foi concedido o benefício e nos mesmos termos concedidos ao servidor da ativa.

**Art. 103.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo destinado à educação, suplementado se necessário, acrescido das receitas de transferências obrigatórias.

**Art. 104.** Fica extinto o cargo de Educador Infantil em jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 105.** Fica ampliado o número de vagas dos quadros conforme o Anexo IV.

**Art. 106.** Os atuais ocupantes do cargo de atendente de creche, que concluírem a formação em magistério, em nível médio, na modalidade normal, normal superior ou pedagogia, serão transformados em educador infantil, na classe de sua formação.

**Art. 107.** Os ocupantes do cargo de Professor que não possuam habilitação em pedagogia, pertencentes ao quadro especial em extinção, que concluírem o curso superior em licenciatura plena em pedagogia e/ou normal superior serão promovidos para o quadro permanente, na classe MB.

**Art. 108.** Fica resguardado o direito adquirido dos servidores efetivos já empossados que preenchiam os requisitos mínimos exigidos para ingresso no cargo efetivo na data de entrada em vigor da presente Lei, quando tais requisitos mínimos para ingresso ao cargo efetivo tenham sido alterados por esta Lei.

**Art. 109.** Os ocupantes do cargo de Professor de 5.<sup>a</sup> à 8.<sup>a</sup> séries que possuírem habilitação para o exercício de docência na educação infantil e séries



iniciais do ensino fundamental poderão assumir a titularidade de turmas deste nível de ensino.

**§1.º** Não possuindo a habilitação para o exercício de docência na educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental, o ocupante do cargo de Professor de 5.ª à 8.ª séries deverá executar uma das seguintes funções ou atividades:

I – atividades de reforço escolar a alunos com dificuldades de aprendizagem na disciplina ou área que possui habilitação para o magistério;

II – docência da disciplina de Arte, na falta de professores específicos deste conteúdo;

III – função na equipe pedagógica se possuir curso de pedagogia;

IV – função de assessoria pedagógica se possuir curso de pedagogia ou pós-graduação na área de atuação específica;

V – docência da disciplina de informática;

VI – auxiliar de docência dos 4.º e 5.º anos do ensino fundamental I;

VII – das oficinas de educação integral na área que possuir habilitação;

VIII – caso o servidor não se enquadre nas atividades acima, serão colocados em disponibilidade.

**§ 2.º** Os ocupantes do cargo de professor de 5.ª e 8.ª séries terão direito a permanecer na unidade de ensino desde que ocupe uma das atividades supra citadas. Não havendo nenhuma das atividades, o professor será removido para outra unidade escolar a critério da Secretaria de Educação.

**Art. 110.** As normas previstas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério os direitos e obrigações constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Maringá, naquilo que não conflitar.

**Art. 111.** Fica extinto o adicional suplementar previsto no art. 109 da Lei Complementar Municipal n. 790/2010 devido aos servidores que permanecem no serviço público após atingir o último nível da atual tabela de vencimentos.

**Parágrafo único.** Aos servidores que, na entrada em vigor desta Lei, já percebem o adicional suplementar mencionado no *caput*, ante a garantia da irredutibilidade salarial, será mantido o pagamento do percentual a que já faz jus, sobre o qual não incidirá qualquer outra vantagem ou gratificação.

**Art. 112.** Este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério deverá ter uma revisão geral no prazo máximo de 4 (quatro) anos da data de entrada em vigor desta Lei.



**§ 1.º** Fica criada a Comissão Permanente de Acompanhamento e Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal, na forma do decreto regulamentador, com responsabilidade de acompanhar, fiscalizar e exigir o cumprimento dos preceitos legais nele estabelecidos, composta por servidores efetivos estáveis, com mandato administrativo de quatro anos, sendo:

I – dois servidores indicados pela Secretaria Municipal de Educação;

II – um servidor indicado pela Secretaria de Recursos Humanos;

III – um Procurador Municipal;

IV – um representante dos Servidores Municipais, indicado pelo sindicato da categoria.

**§ 2.º** Compete à Comissão prevista no parágrafo anterior os trabalhos de acompanhamento e fiscalização da realização de concurso público e teste seletivo para admissão de servidores do magistério.

**Art. 113.** A descrição, a carga horária e os requisitos para ingresso nos cargos públicos municipais é a prevista nos Anexos VI desta Lei.

**Art. 114.** A Tabela de vencimentos anexa a esta Lei já contempla o percentual concedido na revisão geral do ano de 2015.

## **CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**Art. 115.** A primeira progressão após a entrada em vigor desta Lei será realizada da seguinte forma:

I – os servidores que, na data de entrada em vigor desta Lei, estiverem no período do estágio probatório, progredirão quando findar este, nos termos previstos nesta Lei, sendo considerada a data final de seu estágio probatório como início do interstício para a próxima progressão;

II – os servidores que, na data de entrada em vigor desta Lei, tiverem progredido há mais de seis meses, progredirão na forma da lei anterior, mantendo-se a mesma data de interstício para as próximas progressões;

III – os servidores que, na data de entrada em vigor desta Lei, tiverem progredido há até seis meses, progredirão na forma da lei atual, mantendo-se a mesma data do interstício para as próximas progressões.

**Art. 116.** A próxima promoção dos servidores efetivos já constantes do quadro de pessoal na data de publicação desta Lei obedecerá ao mesmo critério previsto nesta Lei, sendo-lhes permitido progredir apenas uma classe a cada um ano de permanência em cada classe, mesmo que o servidor possua titulação que lhe permitiria progredir mais de uma classe.



**Parágrafo único.** O servidor que, na entrada em vigor desta Lei, não tenha permanecido pelo período de um ano na classe atual não terá direito a promoção enquanto não implementar o requisito do tempo de permanência.

**Art. 117.** O Poder Executivo expedirá os atos necessários ao fiel cumprimento desta Lei, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados de sua vigência, se outro prazo não estiver expresso nesta Lei.

**Art. 118.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros retroativos a 1.º de abril de 2015.

**Art. 119.** As disposições referentes à contratação para provimento por tempo determinado e as disposições e limitações referentes à jornada suplementar passarão a vigorar a partir de 01/01/2016.

**Art. 120.** Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar n. 790/2010 e suas alterações posteriores.

**Plenário Vereador Ulisses Bruder, 04 de maio de 2015.**

  
**LUCIANO MARCELO SIMÕES DE BRITO**  
Presidente - Relator

De acordo com o Relator:

  
**FLÁVIO MARCELO GONÇALVES VICENTE**  
Vice-Presidente

  
**LUIZ CARLOS PEREIRA**  
Membro



### **ANEXOS INTEGRANTES DESTA LEI**

**ANEXO I** – Tabela de cargos, jornada de trabalho e número de vagas para os cargos do Magistério Público Municipal.

**ANEXO II** – Tabela de cargos em extinção ao vagarem no Magistério Público Municipal.

**ANEXO III** – Tabela de cargos extintos no Magistério Público Municipal.

**ANEXO IV** – Tabela de cargos com ampliação de vagas.

**ANEXO V** – Tabelas de vencimentos para os cargos do Magistério Público Municipal.

**ANEXO VI** – Nomenclatura, requisitos mínimos e atribuições dos cargos efetivos do magistério Municipal de Maringá.