

LEI N.º 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014

Institui o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública Básica da Prefeitura Municipal de Cascavel, revogando as Leis nº 1.093/2002, de 10 de junho de 2002, Lei nº 1.323/08, de 05 de julho de 2008 e Lei nº 1700/2014, de 17 de fevereiro de 2014, e dá outras providências.

A PREFEITA MUNICIPAL DE CASCAVEL, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal de Cascavel, Estado do Ceará, aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVAS

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública Básica de Cascavel, doravante, denominado simplesmente de PCCR, em conformidade com o estabelecido no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal e nas Leis Federais nº. 9.394 de 20/12/96, nº 10.172 de 09/01/01, nº. 11.494 de 20/06/07, nº. 11.738 de 16/07/08, nº. 12.014 de 06/08/09, bem como nas Resoluções nº. 02 de 28/05/09 e nº. 5, de 3/08/2010 do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE/CEB), Lei nº 1010/2000 – Estatuto do Magistério Municipal e do Regime Jurídico para os Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Públicas do Município de Cascavel, Lei nº 999/2000, de 06 de junho de 2000.

Art. 2º Esta Lei se aplica aos Profissionais da Educação Pública Básica do Município de Cascavel que exercem atividades na carreira do Magistério, incluídas as atividades de docência e de suporte pedagógico direto ao exercício da docência, bem como compreende os profissionais descritos no Inciso III do artigo 61 da Lei nº 9.394/1996, desde que habilitados nos termos da Resolução CNE/CEB nº 5, de 22 de novembro de 2005, que cria a área Profissional de Serviços de Apoio Escolar.

Parágrafo único - Os demais cargos inerentes aos trabalhadores de Educação não incluídos nesta Lei poderão ser contemplados em Plano(s) de Carreira unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais da educação compreendidos por esta Lei, a ser propostos pela Administração Municipal.

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério objetiva a profissionalização e a valorização do servidor do Magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualificação



dos serviços de Educação prestados à população do Município de Cascavel e, ainda, a eficácia e a continuidade da ação administrativa, através das seguintes ações.

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

II - remuneração condigna aos profissionais da educação, sendo garantido para os pertencentes à carreira do magistério, com nível médio na modalidade normal, percepção nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº. 11.738/2008 e, além de percepção no mínimo equivalente ao salário mínimo para a menor jornada;

III - aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino, conforme dispõe o art. 69, §5º e §6º da LDB, e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos profissionais integrantes do magistério, conforme determina o art. 22 da Lei nº 11.494/2007;

IV - Adotar os princípios de habilitação, do mérito e da avaliação de desempenho, para o desenvolvimento na carreira;

V - Implantação de políticas de avaliação de desempenho profissional, com base em fatores objetivos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios democráticos;

VI - Fixação de jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral, tendo presente destinação de parte desta ao trabalho coletivo e à formação continuada;

VII - garantia de apoio técnico e financeiro que visem melhorar as condições de trabalho dos profissionais da educação e a diminuir a incidência de doenças profissionais;

VIII - implantação de políticas de formação inicial e continuada visando o aperfeiçoamento das práticas educativas e profissionais dos trabalhadores da educação.

Art. 4º A estruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração obedecerão aos seguintes conceitos Básicos:

I - Cargo Público: É o instituído em caráter definitivo em âmbito da administração pública, sob o regime estatutário com atribuições e responsabilidades específicas e que deve ser ocupado por pessoas egressas de concurso público de provas e títulos, conforme estabelece os incisos II do Art. 37 e V do Art. 206 da Constituição Federal, observado o requisito de formação profissional;

II - Carreira: Conjunto de classes da mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo sua formação, objetivando o desenvolvimento do profissional da educação em linha ascendente de valorização;

III - Classe: divisão básica da carreira contendo determinado número de referência de provimento efetivo, de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupadas segundo sua natureza e complexidade e habilitação profissional exigida.

IV - Categoria Funcional: Conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.



V- Grupo Ocupacional: conjunto de carreiras funcionais reunidas, segundo a correlação e afinidades existentes entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou o grau de conhecimento.

VI - Quadro de Magistério: conjunto de cargo e funções de docência e de suporte pedagógico.

VII - Referência: Posição do profissional do Magistério dentro da classe, que permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento base da classe.

VIII - Profissionais da Educação: São categorias de profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício, e tendo sido formados em cursos reconhecidos, conforme Lei nº 12.014/09:

a) Professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação básica;

b) Trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

c) Trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

IX - Profissionais do Magistério: Trata-se de uma das categorias dos profissionais da Educação e, dada a especificidade da formação acadêmica bem como a função na escola, aplica-se àqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, nas suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena, Educação do Campo, Educação Quilombola) de competência municipal, com a formação mínima determinada pela Legislação Federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96);

X - Docência: É o ato e a ação laboral fundamentais do professor, que compreende especialmente atividades de planejar e ministrar aulas, orientar e avaliar a aprendizagem dos alunos, em consonância com o projeto político pedagógico da escola;

XI - Suporte Pedagógico à Docência: Compreende os cargos da carreira de magistério com atribuições de direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena, Educação do Campo, Educação Quilombola), com a formação mínima determinada pela Legislação Federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96);

XII - Assistência Administrativa Escolar: Compreende as atividades em nível técnico e superior relacionadas ao planejamento, execução, controle e avaliação de funções de apoio pedagógico e administrativo nas unidades escolares, são tradicionalmente, funções educativas que se desenvolvem complementarmente à ação docente. São realizadas em espaços como



secretaria escolar, laboratórios, oficinas, instalações esportivas, e outros ambientes requeridos pelas diversas modalidades de ensino, com destaque as relacionadas à educação especial;

XIII - Contratação temporária de excepcional interesse público: Prevista no Art. 37, inciso IX da Constituição Federal, objetiva atender por tempo determinado à necessidade temporária de excepcional interesse público e só ocorrerá quando da falta de servidor efetivo, tendo nesta condição *status* de "cargo isolado", sem inserção na carreira;

XIV - Titulação: Diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do profissional, que o qualifica para o cargo, emprego ou função pública, além de constituir componente para as progressões horizontais e verticais do servidor público na carreira do Magistério;

XV - Vencimento: É a base da remuneração dos servidores estatutários sobre a qual não incide qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória;

XVI - Remuneração: Representa o valor pecuniário ao qual o servidor efetivo ou temporário tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante contrato com a administração pública. A remuneração, obrigatoriamente deve ser recebida em forma de pecúnia, e compreende o somatório do valor de seu vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens adquiridas;

XVII - Abono: Espécie de gratificação de caráter discricionário, eventual e condicional, conforme normas legais estabelecidas;

XVIII - Rateio do FUNDEB: Utilizado pelo município, quando o total da remuneração do conjunto dos profissionais do magistério da educação básica não alcança o mínimo exigido de 60% (sessenta por cento) do FUNDEB, como determina a Lei nº 11.494/07. Esse tipo de pagamento deve ser adotado em caráter provisório e excepcional, definido através de instrumento legal que preveja as regras de concessão, garantindo a transparência e a legalidade do procedimento, além de estabelecer o valor, a forma de pagamento e demais parâmetros que ofereçam, de forma clara e objetiva, os critérios a serem observados. O universo de beneficiários do seu pagamento compreende os mesmos profissionais do magistério da educação básica que se encontravam em efetivo exercício, no período em que ocorreu o pagamento da remuneração normal, cujo total ficou abaixo dos 60% (sessenta por cento) do FUNDEB, ensejando o Abono;

XIX – Desvio de Função: Denomina os que deixam de exercer, provisoriamente, as funções profissionais atinentes ao seu cargo de origem;

XX – Progressão Horizontal: É o deslocamento do ocupante de cargo de carreira de uma referência para outra superior dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho ou outros critérios previstos no plano de carreira, sendo necessário o cumprimento dos interstícios estabelecidos, de *per si*, em sua classe funcional;

XXI – Progressão Vertical: É o deslocamento do ocupante de cargo de carreira de uma classe para outra superior, proveniente de nova titulação acadêmica, quer seja ao nível *lato* ou *stricto sensu*;



XXII – Regime Estatutário: É o regime em que o vínculo laborativo do servidor se opera através de lei (estatuto) própria do ente federado, no caso, o município. O regime estatutário em Cascavel é estabelecido nos termos da Lei Complementar nº 999/2000, de 06 de junho de 2000, Regime Jurídico dos Servidores Públicos da Administração Direta e Indireta do Município de Cascavel, em consonância com o Art. 39 (*caput*) da Constituição Federal.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO DO PCCR

Art. 5º São partes integrantes desta Lei os seguintes anexos:

Anexo I - Estrutura e composição do quadro de pessoal dos profissionais da educação pública municipal;

Anexo II - Tabela Vencimental (por cargo);

Anexo III - Tabela de Enquadramento exclusiva para os atuais ocupantes de cargos de professor de educação básica e secretário escolar do quadro de pessoal efetivo;

Anexo IV - Composição do núcleo gestor, tipologias de escolas e remuneração de cargos comissionados das unidades escolares;

Anexo V - Descrições de Cargos;

Anexo VI - Diretrizes de Concepção e Desenvolvimento do Sistema de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA BÁSICA

Art. 6º - Os profissionais da educação pública básica municipal de Cascavel estão abrangidos pelas carreiras:

I - Carreira do Magistério, envolvendo:

a) Atividades de Docência, nestas compreendido o cargo único de provimento efetivo de Professor de Educação Básica;

b) Atividades de Suporte Pedagógico à Docência, nestas compreendidos os cargos únicos de provimento efetivo, Supervisor de Ensino, criado por esta Lei, bem como os cargos de provimento em comissão de Diretor de Escola e Coordenador Pedagógico das unidades escolares.

II - Carreira de Assistência Administrativa Escolar, nesta compreendido o cargo único de provimento efetivo de Secretário Escolar, com formação em nível médio técnico.



Art. 7º - O cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica, pertencente à carreira do Magistério, será agrupado em 2 (duas) classes, conforme Anexo I, a partir da promulgação desta Lei, descrito a seguir:

- a) Classe I, denominada Professor de Educação Básica I (PEB I), para aqueles com formação de nível médio na modalidade normal;
- b) Classe II, denominada Professor de Educação Básica II (PEB II), para aqueles com formação de nível superior (graduação com licenciatura plena).

Parágrafo único: Declara-se em extinção a classe PEB I (nível médio na modalidade normal) do cargo efetivo de professor de educação básica, sendo impeditivo realizar concurso público para esta classe.

Art. 8º - Os cargos de provimento efetivo, pertencentes à carreira do magistério de Supervisor de Ensino compreendem uma única classe, conforme Anexo I, a partir da promulgação desta Lei, sendo requisito o Ensino Superior em Curso de Graduação Plena, em área relacionada ao exercício das atividades de suporte pedagógico à docência e/ou outra área do conhecimento inerente às funções de seu cargo no âmbito da educação municipal.

Art. 9º - O cargo de provimento efetivo de Secretário Escolar, pertencente à carreira Assistência Administrativa Escolar, será agrupado em 3 (três) classes, conforme Anexo I, a partir da promulgação desta Lei, descrito a seguir:

- a) Classe I, para aqueles com formação de nível médio e curso técnico em Secretaria Escolar, com respectivo reconhecimento pelo Conselho Estadual de Educação (CEE) ou outro órgão que venha a substituir;
- b) Classe II, para aqueles com formação de nível superior (graduação) em áreas correlatas à gestão escolar ou administração escolar;
- c) Classe III, para aqueles com formação com pós-graduação *stricto sensu* ao nível de especialização em área relacionada ao exercício das atividades de suporte pedagógico à educação e/ou área específica do conhecimento inerente ao seu cargo.

Art. 10 - O exercício da docência na carreira dos profissionais do magistério pertencentes ao cargo de professor de educação básica exige-se como qualificação mínima:

I - Ensino Médio completo, na modalidade normal, para a docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental;

II - Ensino Superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria, para a docência nos anos finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio;

III - Formação Superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas dos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio.

Parágrafo único - Com a promulgação desta Lei, a formação mínima para o exercício da função docente nas unidades escolares municipais de Cascavel corresponderá ao nível médio pedagógico, sendo para tanto considerados os programas de formação denominados



PROINFANTIL e PROFORMAÇÃO, ou outros que proporcionem a habilitação pedagógica em nível médio.

Art. 11- Os professores de educação básica, quando em função de suporte pedagógico, exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades da Educação Básica.

Art. 12 - Os requisitos e a qualificação para o provimento efetivo de cargos compreendidos neste PCCR são estabelecidos no Anexo I, parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO IV **DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 13 - A jornada de trabalho dos profissionais da Educação da Prefeitura Municipal de Cascavel é de 40 (quarenta) horas semanais, podendo ser adotada para aqueles integrantes da carreira do magistério a jornada de 20 (vinte) horas semanais.

Art. 14 - É garantida a aplicação do percentual mínimo de 20% (vinte por cento) da carga horária semanal dos professores de educação básica, em efetivo exercício em atividade docente (regência de sala de aula), para as horas de atividades pedagógicas a partir do ano letivo de 2015, sendo necessário a ampliação gradativa deste percentual até atingir 2/3 da carga horária em 2017, a partir de estudos realizados com base em lotação, matrículas, rede física escolar e recursos disponíveis.

§1º - As horas de atividades pedagógicas compreendidas na jornada de trabalho do professor em função docente, também denominadas horas de atividades extraclasse, compreendem atividades destinadas à colaboração com a administração escolar, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade, formação e atualização profissional, preparo de aulas e correção de provas e outras atividades a serem realizadas na comunidade escolar ou em representação desta, estabelecidas pela Secretaria de Educação do Município.

§2º- Os professores que não se encontram lotados em sala de aula devem cumprir sua carga horária, sem o benefício da diferenciação entre as partes de horas atividades e horas de regência, ou seja, professores lotados em multimeios, bibliotecas, e outros espaços que não constituem sala de aula, devem cumprir regime normal.

Art. 15 - Para os professores de educação básica com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais quando da aplicação do percentual de 20% (vinte por cento) para as horas de atividades pedagógicas será adotada a seguinte distribuição:

I - 32 (trinta e duas) horas, ou seja, 80% (oitenta por cento) da carga horária destinadas às atividades de interação com os educandos, sendo denominadas horas de regência de classe, ou parte de horas aula;

II - 8 (oito) horas, ou seja, 20% (vinte por cento) da carga horária destinadas às atividades pedagógicas, sendo denominadas horas de atividades extraclasse, compreendendo atividades de colaboração com a administração escolar, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e para formação e atualização profissional, preparo de aulas, correção de provas, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola, sejam em atividades coletivas ou individuais,



além do planejamento pedagógico.

§1º - Quando adotada jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais para os profissionais do magistério em atividade docente, a distribuição desta entre horas de sala de aula (regência) e de horas de atividades pedagógicas, será realizada à luz do disposto nos incisos I e II deste artigo, resguardando a proporcionalidade.

§2º - Quando do avanço percentual de horas de atividades pedagógicas (atividades extraclasse) conforme disposto no art. 14 desta Lei, obrigatoriamente deve ser discriminada como funcionará sua distribuição em relação àquelas destinadas à regência de sala de aula, para jornadas de 40 (quarenta) horas e outras.

§3º - Caberá ao Conselho Municipal de Educação de Cascavel regulamentar mediante Resolução específica a composição de jornada de trabalho de professores de educação básica lotados em Creches de Tempo Integral, no prazo de 30 (trinta) dias após promulgação desta Lei.

Art. 16 - Caberá ao Núcleo Gestor acompanhar, juntamente com o Conselho Escolar, o cumprimento das horas semanais de regência de classe, atividades coletivas e planejamento pedagógico, sendo a confecção da Folha de Pagamento, efetuada a partir de tais registros.

Parágrafo único - Pode o Diretor de Escola autorizar a livre utilização de até 2 (duas) horas no âmbito das 8 horas extraclasse semanais para o professor que apresente adequado desenvolvimento de seus trabalhos, mediante plano de aula, prova elaborada e corrigida, e outras atividades apresentadas.

Art. 17 - O professor de educação básica em atividade docente poderá, excepcionalmente, exercer carga horária suplementar, em função de carência existente no ensino municipal e/ou quando da ocupação de dois cargos efetivos de professor(a), desde que o total da jornada não ultrapasse 60 (sessenta) horas semanais.

Art. 18 - Ao ocupante do cargo do magistério designado para exercer cargo comissionado de direção escolar e coordenação pedagógica, poderá ser conferida carga horária suplementar, exclusivamente quando sua jornada básica de trabalho for inferior a 40 (quarenta) horas.

Parágrafo único - Ao ser afastado do exercício do cargo comissionado para o qual foi designado, o profissional do magistério retornará à sua função básica de trabalho, tendo sua carga horária original devidamente restaurada.

Art. 19 - A hora de trabalho do Docente terá duração de 60 (sessenta) minutos, aí incluídos 20 (vinte) minutos destinados ao intervalo entre a 2º e a 3º aula.

Art. 20 - O Docente em Regência de Classe é obrigado a cumprir o número de horas-aulas, segundo o calendário escolar, devendo recuperar quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento.

Parágrafo Único - A recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido pela Direção da escola e seus docentes.



CAPÍTULO V
DOS CARGOS COMISSIONADOS DE DIRETOR DE ESCOLA E
COORDENADOR PEDAGÓGICO

Art. 21- Para indicação aos cargos comissionados de Diretor de Escola e Coordenador Pedagógico o profissional deverá atender as determinações da Resolução nº 06/2013, de 30 de janeiro de 2013, do Conselho Municipal de Educação de Cascavel, em especial as seguintes exigências:

§1º - Para o exercício do cargo de Diretor de estabelecimento de ensino será exigida a formação em curso de graduação com pós-graduação na área de Gestão Escolar ou Administração Escolar, conforme Resolução do Conselho Municipal de Educação nº 06/2013 e reformulação promovida pela Resolução nº 06/2014 ou outras que as venham substituir.

§2º - Para o exercício do cargo de direção de estabelecimento de ensino de educação básica, no Município de Cascavel, será exigida a formação do gestor ou administrador escolar em curso de graduação em Pedagogia.

§3º - Poderá exercer, igualmente, o cargo de Diretor de Escola profissional que tenha cursado outra licenciatura plena, com pós-graduação na área de gestão escolar ou administração escolar.

§4º - Os profissionais de educação licenciados em Pedagogia, sem formação em gestão escolar ou administração escolar, deverão apresentar comprovação por histórico escolar, de disciplinas cursadas nessa área, um total de, no mínimo, 16 (dezesseis) créditos de 240 (duzentas e quarenta) horas-aula, ou de formação complementar em curso de pós-graduação *lato sensu*, na área exigida para a mencionada habilitação, para ocuparem o cargo comissionado de Diretor de Escola.

§5º - Os profissionais de educação licenciado em Pedagogia, ou em outra licenciatura, deverão matricular-se em uma especialização em gestão escolar para o exercício do cargo de Diretor de Escola.

§6º - Ficam mantidos os direitos adquiridos, por força de legislação anterior, dos portadores de registro profissional de administrador escolar, expedido por órgão competente.

§7º - É, também, exigência para nomeação para o cargo de direção de estabelecimento de ensino da educação básica, além da formação a que se referem os parágrafos 1º a 4º deste artigo, a experiência de, pelo menos, 2 (dois) anos de efetivo exercício de docência.

§8º - Excepcionalmente, no caso de carência comprovada pela Secretaria de Educação do Município de Cascavel, de profissionais com os requisitos citados nos parágrafos anteriores, o Conselho Municipal de Educação de Cascavel poderá autorizar para zona rural, por tempo determinado, o exercício de direção a professor habilitado para o mesmo nível de ensino que o estabelecimento oferte.

§9º - Para assumir os cargos relacionados no *caput* é condição não ter sofrido penalidade, por força de procedimento administrativo disciplinar ou criminal, no quadriênio anterior a sua indicação.

§10º - O servidor público pertencente a outro ente federativo, somente será nomeado se formalmente cedido pelo ente federativo de origem.



CAPÍTULO VI DO INGRESSO NA CARREIRA

SEÇÃO I DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 22 - O ingresso na carreira dos Profissionais da Educação Pública Básica de Cascavel dar-se-á, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos, em consonância com os incisos II do Art. 37 e V do Art. 206 da Constituição Federal, ingressando na referência inicial da classe para a qual se inscreveu e foi aprovado.

§1º - Para atender a necessidade institucional, o edital do concurso poderá prever o ingresso em referência e classe diferente da inicial da carreira dos profissionais da educação, desde que justificada a diferenciação em função de formação específica.

§2º - Os requisitos para provimento de cargos na Carreira do Magistério e da Assistência Administrativa Escolar são estabelecidos no Anexo I desta Lei.

§3º - A comprovação da titulação acadêmica ou habilitação exigida para o exercício do cargo é condição *sine qua non* para nomeação dos profissionais da educação compreendidos nesta Lei.

§4º - Só haverá concurso após realização de remoção requerida por servidores efetivos, a partir de vagas criadas pela Administração Municipal, além de posterior convocação de candidatos aprovados em concurso com prazo vigente, mesmo que este seja oriundo de prorrogação de edital.

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 23 - Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório, pelo período de 3 (três) anos, de acordo com Art. 41, *caput*, da Constituição Federal, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação especial de desempenho no cargo, observados os seguintes fatores:

- I – Idoneidade Moral;
- II – Assiduidade e Pontualidade;
- III – Disciplina;
- IV – Eficiência;
- V – Produtividade.

Parágrafo único - Quatro meses antes do fim do período do estágio probatório será submetida à homologação da autoridade competente, a Avaliação Especial de Desempenho do servidor, realizada de acordo com o disposto em lei ou regulamento, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a IV deste artigo.



Art. 24 - Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e efetivação da Avaliação Especial de Desempenho dos profissionais de educação, compreendidos neste PCCR em estágio probatório.

Parágrafo único - Compete à Secretaria de Educação conceber e implantar uma única forma de Avaliação Especial de Desempenho, que trate de maneira isonômica todos aqueles que se encontrarem em estágio probatório, com observância às regulamentações emanadas do Poder Executivo Municipal.

Art. 27- Somente após o término do estágio probatório, o profissional de educação terá direito à progressão, seja horizontal ou vertical, conforme estabelecido nesta Lei.

Art. 28 - O Concurso Público será de Provas e Títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório.

Parágrafo único - São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito as nomeações que contraírem as disposições contidas no artigo 20, desta Lei.

CAPÍTULO VII DO DESENVOLVIMENTO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO NA CARREIRA

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO

Art. 29 - A progressão é a passagem do profissional da Educação de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro das faixas salariais da mesma classe, obedecidos os critérios de merecimento, mediante avaliação de indicadores de desempenho e da capacidade potencial de trabalho.

§1º- Os profissionais poderão se beneficiar com a progressão por merecimento, a cada 36 (trinta e seis) meses, com base na avaliação de desempenho a ser realizada, anualmente, de forma sistemática.

§2º- Serão beneficiados com a progressão horizontal 70% (setenta por cento) dos ocupantes de cargos compreendidos por esta Lei.

Art. 30 - Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito, para efetivação da progressão, serão definidos em Lei específica no prazo de 90 (noventa dias), a contar da data da publicação desta Lei.

Art. 31 - A progressão horizontal se efetivará por meio do Sistema de Avaliação de Desempenho (SAD), cujos critérios e procedimentos específicos serão discriminados em regulamentação própria, a ser estabelecida após a promulgação desta Lei, atendendo às seguintes determinações:

I - a avaliação de desempenho deve ser realizada, no máximo, anualmente, para obtenção da progressão horizontal.



II - concorrerão à progressão horizontal, exclusivamente, os profissionais da educação que tenham cumprido o interstício mínimo de 01 (um) ano de efetivo exercício, na referência em que se encontre enquadrado, quando da efetivação dos resultados do SAD.

III - terão direito à progressão horizontal, todos os servidores que alcançarem a pontuação requerida para seu cargo.

Parágrafo único - O início do processo de avaliação ocorrerá a partir de 2015, sob a responsabilidade da Comissão de Gestão de Carreira e de Condições de Trabalho.

Art. 32 - As licenças concedidas para o exercício de mandato eletivo ou de dirigentes de entidade sindical serão consideradas como de efetivo exercício e não poderão servir de critério para suspensão de pagamento de vantagens ou adicionais salariais ou para negar concessão de progressão ou promoção pela habilitação.

Art. 33 - Para definição de desempate na progressão horizontal deverão ser observados os seguintes critérios:

- I - maior carga-horária de titulação *lato* e *stricto sensu*.
- II - maior titulação em cursos de aperfeiçoamento na área de conhecimento.
- III - maior tempo de exercício nas funções do cargo.
- IV - maior tempo de serviço público municipal.

Parágrafo único - Será obrigatória a apresentação dos resultados anuais obtidos na Avaliação de Desempenho para os profissionais de educação, sendo oportunizada a ampla defesa do servidor avaliado.

Art. 34 - O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá considerar os resultados apresentados pela escola, medidos pelos sistemas de avaliação nacional, estadual ou próprios, sendo estes pontuados com menor peso, em relação aos critérios individuais do profissional da educação.

Parágrafo único- Quando da observância dos resultados dos profissionais da educação deve-se considerar as condições ambientais e estruturais do estabelecimento de ensino.

Art. 35 - É assegurado ao profissional interpor recurso perante a diretoria que o avaliou e, em caso de discordância da decisão proferida nessa instância, se for o caso, recorrer a instância superior.

Art. 36 - Para efeito de contagem de tempo, com vistas à concessão da progressão por merecimento, serão computados períodos corridos, interrompendo-se quando o profissional:

- I. For afastado para trato de interesses particulares;
- II. Estiver gozando licença, sem vencimentos;
- III. For condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;
- IV. Estiver com vínculo suspenso;
- V. Estiver em prisão administrativa, ou decorrente de decisão judicial;
- VI. Estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou de Direito Público Interno, não pertencente ao Município;



VII. Estiver desempenhando mandato eletivo.

§1º- Considerar-se-á o período corrido, para efeitos deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem;

§2º- Será restabelecida a contagem no interstício com efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento da pena de suspensão ou prisão administrativa, se posteriormente o mesmo for considerado inocente.

§ 3º- Somente ocorrerá arredondamento do quociente, para cima, na extração dos percentuais, quando a fração for igual ou superior a cinco décimos.

Art. 37 - A Prefeitura Municipal de Cascavel deverá alocar, anualmente, no Orçamento a ser aprovado pela Câmara Municipal, recursos financeiros para efetivar as progressões funcionais.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 38 - Para efeito desta lei considera-se progressão vertical a evolução pela via acadêmica, cujo profissional de educação evolui de sua referência atual para igual referência na classe superior de sua carreira, de acordo com a formação, comprovada por certidão ou diploma na sua área de atuação ou formação e respeitando os direitos adquiridos com relação aos vencimentos.

Art. 39 - A progressão vertical tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do Magistério no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade do seu trabalho.

§ 1º- Os diplomas e certidões utilizados em uma evolução funcional já efetivada não terão validade para efeito de outra.

§ 2º - Na medida em que for obtendo nova formação, deverá o profissional de Magistério requerer o registro desta, para efeito de avaliação, ao Secretário Municipal de Educação, mediante apresentação do diploma ou da certidão;

§ 3º - A evolução funcional será concedida em 30 (trinta) dias contados a partir da data do requerimento do Profissional da Educação, considerando que a documentação que fundamentou o pedido atende às exigências legais;

Art. 40 - Será concedido um adicional, como incentivo profissional ao PEB II, Supervisor de Ensino e Secretario Escolar, calculado sobre a referência na qual se encontra o servidor absorvido por este Plano de Carreira, não cumulativo, na forma abaixo especificada, quando o certificado corresponde à pós-graduação na área de atuação do profissional ou formação do docente:

I – Curso de Especialização: adicional de 20% (vinte por cento);

II – Curso de Mestrado (acadêmico): adicional de 25 % (vinte e cinco por cento);

III – Curso de Doutorado: adicional de 35 % (trinta e cinco por cento).



Parágrafo único - Para os ocupantes de cargo de Secretário Escolar incidirão percentuais de Adicional de Incentivo Profissional somente a partir do Curso de Mestrado e Doutorado, visto possuir 3 (três) classes em sua carreira.

Art. 41 - A avaliação de desempenho tem por objetivo reconhecer os níveis de compromisso, crescimento, capacidade, qualidade e produtividade do profissional do Magistério, através de instrumento próprio utilizado para a aferição do seu desempenho, no cumprimento de suas atribuições.

Art. 42 - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas, os fatores de produção, de capacitação e atualização do profissional do Magistério e as condições em que estas são exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

- I – Objetividade e adequação aos processos e instrumentos de avaliação do conteúdo ocupacional da carreira;
- II – Contribuição do profissional do Magistério para a consecução dos objetivos da educação do Município;
- III – Comportamento observável do profissional do Magistério relativo à participação, qualidade do trabalho, responsabilidade e produção de trabalhos técnico-científicos;
- IV – Programa de treinamento e desenvolvimento, através de cursos e estágios no respectivo campo de atuação;
- V – Capacidade do avaliador.

Art. 43 - Será instituída a Comissão de Gestão da Carreira com fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério, em conformidade com as normas constantes do Decreto do Poder Executivo Municipal, compondo esta comissão dois representantes do Sindicato dos Servidores Municipais, e observando o critério de paridade entre representantes do Executivo Municipal e entidades classistas.

Parágrafo único - Os critérios, a periodicidade e os formulários da avaliação dos requisitos indicados nos incisos acima citados, serão regulamentados por Decreto Específico do Chefe do Poder Executivo Municipal, num prazo de 90 (noventa dias), a contar da data da publicação desta Lei.

CAPÍTULO VI DA HABILITAÇÃO E DA FORMAÇÃO

Art. 44 - As atividades na área de Habilitação e da Formação Continuada do Profissional do Magistério, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão organizadas através de uma programação prévia, atribuída aos órgãos setoriais da Prefeitura, ou delegadas às entidades públicas ou privadas, especializadas na Capacitação de Recursos Humanos, mediante convênios ou contratos, observados nas normas pertinentes à matéria.



Parágrafo único - O município implementará programas de qualificação dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como, em programas de formação inicial e/ou continuada.

Art. 45 - O Docente que se afastar para cursar Pós-Graduação terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

- I – Até 3 (três) anos para o Mestrado
- II – Até 4 (quatro) anos para o Doutorado
- III – Até 6 (seis) anos para o Mestrado/Doutorado

Parágrafo único - Os afastamentos de que tratam os incisos I, II e III serão concedidos inicialmente, por 1 (um) ano e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas, pelo Docentes.

Art. 46 - Os Cursos de Pós-Graduação terão como objetivo, desenvolver, aprofundar e aprimorar conhecimentos adquiridos na Graduação, como também, oferecer qualificação especializada na área de atuação do Docente, estimulando-o à criação científica, sem perder de vista a realidade regional, no campo científico e tecnológico.

Art. 47- Compete ao Chefe do Poder Executivo autorizar o afastamento do integrante do Magistério, sem remuneração, aprovado em seleção para participar de Curso de Pós-Graduação e segundo critérios definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer do secretário, mediante parecer do Secretário de Educação e do Diretor Escolar, em que o Docente leciona.

Parágrafo Único - O profissional da Educação, liberado para cursar pós-graduação, a qualquer nível, obrigar-se-á ao envio sistemático e semestral, do relatório circunstanciado do andamento do curso em desenvolvimento, para avaliação e acompanhamento pelo setor competente da Secretaria de Educação.

Art. 48 - As atividades de treinamento referem-se aos cursos de atualização, através de estágios, seminários e simpósios.

§ 1º- O conteúdo programático dos cursos de atualização profissional será direcionado à aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, capazes de fomentar nos formandos a consciência crítica necessária ao desempenho das atividades inerentes ao Magistério e de Assistência Administrativa Escolar, como também o aprendizado de técnicas e procedimentos como aplicação imediata, em situações concretas de trabalho.

§ 2º- Os certificados dos cursos de atualização, de que trata o **caput** deste artigo, serão utilizados para fins de Evolução Funcional do Profissional da Educação, observado o disposto no art. 41, desta Lei.



CAPÍTULO VII DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 49 - O quadro de pessoal será constituído de cargos de provimento efetivo e de cargos de provimento em comissão estruturados em três partes:

- I – Quadro de Provimento Efetivo: composto de cargos de carreira;
- II – Quadro em Extinção: composto de natureza provisória, composto de Cargos e/ou Funções que serão extintos quando vagarem.
- III – Quadro de Provimento em Comissão – composto pelos de direção e assessoramento.

Parágrafo único - O ocupante de cargo comissionado de Diretor, Coordenador e Secretário Escolar que não seja titular de cargo efetivo, fará jus ao vencimento e à representação dos cargos referenciados no Quadro constante do Anexo IV.

Art. 50 - Integram o Quadro em Extinção, de natureza provisória, os profissionais do Magistério concursados ou estabilizados pela Constituição Federal, em vigor, que ainda não possuem a qualificação adequada para ocuparem os cargos integrantes da carreira do Magistério ou da Assistência Administrativa Escolar.

CAPÍTULO XI DA CONSTRUÇÃO DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I DO VENCIMENTO PARA OS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 51 - Os critérios para a remuneração dos profissionais da educação, incluídos neste PCCR, devem pautar-se pelos preceitos da Lei nº 11.494/2007, em seu art. 40, bem como pelo art. 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação.

§1º - Além das fontes de recursos para o pagamento dos profissionais de que cuida a presente Lei, previstas no *caput* deste artigo, também são fontes de recurso as descritas no art. 212 da Constituição Federal e no art. 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, acrescidos dos recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.

§2º - Para efeito de compreensão e aplicação do inciso II do parágrafo único do art. 22, da Lei nº 11.494/2007, referente à destinação de, pelo menos, 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica, em efetivo exercício na rede pública, são exclusivamente incluídos nessa carreira os cargos descritos no inciso I do Art. 6º deste PCCR.

Art. 52 - Nas Tabelas Vencimentais - Anexo II - é garantido igual número de referências nas classes, além de adoção de igual interstício entre estas, além do estabelecimento de



percentual diferenciado entre as titulações, de modo a configurar sua valorização, respeitadas as classes definidas no arts. 7º, 8º e 9º desta Lei.

Parágrafo único - Para estabelecimento das referências em cada uma das classes será adotado o interstício de 2,5 % (dois vírgula cinco por cento) entre as referências de cada faixa salarial de classe.

Art. 53 - Os valores dos vencimentos dos profissionais da educação para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais são estabelecidos no Anexo II desta Lei, sendo empregada a proporcionalidade devida para cálculo do vencimento de outras jornadas laborais.

SUBSEÇÃO I **DAS TABELAS VENCIMENTAIS E DO REAJUSTE**

Art. 54 - Fica definido o reajuste salarial anual médio, a ser aplicado anualmente na data de reajuste do valor do piso salarial nacional, conforme determina a Lei nº 11.738/08, garantido o percentual estabelecido para este.

Parágrafo único - Poderá, também, o reajuste dos vencimentos ser devido a acréscimo nos repasses do FUNDEB, desde que atendidos os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), podendo ser superado o valor estabelecido como piso salarial nacional do magistério público.

Art. 55 - A referência inicial (ref. 1) para a classe I (PEB I) do cargo de professor de educação básica, ou seja, profissional com nível médio modalidade normal, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, corresponderá, no mínimo, ao valor estabelecido para o Piso Salarial Nacional do Magistério Público, este instituído pela Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, conforme art. 2º da referida Lei.

Parágrafo único - A primeira referência da classe 2 (PEB II) do cargo de professor de educação básica do Quadro de Carreiras, professor graduado, será superior em, no mínimo, 11% (onze por cento) à primeira referência da classe 1 (PEB I) do cargo.

Art. 56 - A classe única da Tabela Vencimental para o cargo de Supervisor de Ensino terá seu valor inicial de vencimento base equivalente a referência 10 da classe PEB II do cargo de professor de educação básica.

Art. 57 - A primeira referência da classe II do cargo de Secretário Escolar, será superior em, no mínimo, 7% (sete por cento) à primeira referência da classe I de sua tabela vencimental.

Parágrafo único - A primeira referência da classe III dos cargos relacionados no *caput* deste artigo, com mestrado, será superior em, no mínimo, 7% (sete por cento) à primeira referência da classe II de sua tabela vencimental.

Art. 58 - A retribuição pecuniária do titular de cargo efetivo, por hora suplementar de trabalho, corresponde a 100% (cem por cento) do valor da hora fixado para a sua jornada de trabalho, de acordo com a classe e referência em que estiver enquadrado.



SUBSEÇÃO II
DO ABONO DO FUNDEB PARA OS
PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 59 - Para cumprir com o estabelecido no art. 22 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, deverá ser concedido acréscimo pecuniário, na forma de abono, aos profissionais do magistério em efetivo exercício, desde que seja comprovada a existência de saldos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEB), dentro do percentual mínimo de 60% (sessenta por cento), vinculado à remuneração do magistério.

§1º - Fica o Chefe do Poder Executivo, por meio da Secretaria de Educação, autorizado a pagar o abono salarial aos profissionais do magistério da educação básica, em efetivo exercício na rede pública municipal, com recursos do FUNDEB, nos termos do inciso I, do Art.6º, desta Lei.

§2º - O abono salarial de que trata o caput será pago quando apurado no final de cada exercício financeiro, conforme Lei nº 11.494/2007, sempre que houver saldo de recursos dos 60% (sessenta por cento) do FUNDEB.

§3º - Do total do saldo distribuído na forma de Abono, poderá até 50% (cinquenta por cento), ser destinado em função de critérios relacionados à avaliação do sistema de ensino, especificamente medidos por resultados educacionais da escola, e os demais 50% (cinquenta por cento) serão distribuídos para os profissionais do magistério, mediante a proporcionalidade de meses trabalhados, a jornada de trabalho e o vencimento auferido pelo profissional do magistério, sendo necessária regulamentação posterior.

§4º - O saldo será efetivado como Abono, quando assegurado o cumprimento de todos os direitos garantidos neste PCCR, como a instituição das devidas progressões, enquadramentos, automático ou por descompressão, gratificações, reajustes salariais, entre outros mecanismos de valorização da carreira do magistério.

§5º - Para cômputo dos períodos aquisitórios será considerado como mês integral aquele em que o profissional trabalhar por período igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§6º - Não se enquadram na hipótese deste artigo, os profissionais do magistério em atuação em outro nível que não o ensino básico; os inativos; pessoal de apoio e/ou técnico administrativo da educação que não seja integrante do magistério; integrantes do magistério que, mesmo atuando no ensino básico, estejam em desvio de função; profissionais do magistério da educação básica em atuação em instituição privada de ensino, os servidores ocupantes de cargos de docência e suporte pedagógico que estejam em desvio de função.

§7º - O Abono é devido aos profissionais do magistério efetivos, contratados e aos ocupantes de cargos comissionados de suporte pedagógico, além daqueles disponibilizados para entidades de classe da categoria e dos Conselhos Municipal de Educação e do FUNDEB.

Art. 60 - Na gestão dos recursos do FUNDEB, obrigatoriamente, devem ser observados os requisitos dos artigos 70 e 71 da Lei nº 9.394/96, que disciplinam as despesas que são ou não consideradas gastos com manutenção e desenvolvimento do ensino, quanto à cedência de profissionais para outras funções fora do sistema ou rede de ensino, visando à correta



caracterização das despesas com pagamento de pessoal, como sendo ou não gastos em educação.

SEÇÃO II DA LICENÇA PARA EXERCER MANDATO SINDICAL

Art. 61 - Deverá ser respeitado para concessão da licença para mandato sindical, os profissionais das carreiras incluídas neste PCCR, quando eleitos e licenciados para desempenho de mandato classista, fica assegurado seu vencimento e demais vantagens, sendo incluídos nas despesas de remuneração dos profissionais do magistério do FUNDEB (60%).

CAPÍTULO XII DO ENQUADRAMENTO

Art. 62 - O enquadramento dos profissionais da educação efetivos quando da aprovação deste PCCR, integrantes das carreiras do magistério e da assistência administrativa escolar, dar-se-á em conformidade com o Anexo III desta Lei, uma única vez, ou seja, quando da implantação do Plano.

CAPÍTULO XIII DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS E DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Art. 63 Será instituída a Comissão de Gestão de Carreiras e de Condições de Trabalho com objetivo de promover, coordenar e supervisionar os processos decorrentes da implantação deste Plano.

§1º- A Comissão estabelecida no *caput* deste artigo será composta de 09 (nove) membros, conforme segue:

- a) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação, designados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;
- b) 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração/Órgão responsável pela Gestão do Ambiente de Recursos Humanos ou equivalente, designados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;
- c) 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Finanças, designados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;
- d) 01 (um) representante do Conselho Municipal do FUNDEB, que represente o segmento dos professores;
- e) 04 (quatro) representantes dos profissionais do Quadro de servidores da Educação, efetivos do município, contemplados neste PCCR, indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Cascavel - SINDSEM.



§2º - Pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Cascavel – SINDSEM devem ser indicados servidores efetivos, sendo 2 (dois) professores de educação básica, 1(um) secretário escolar e 1 (um) supervisor de ensino.

§3º - Cabe ao Chefe do Poder Executivo Municipal homologar, através de Portaria, os membros para fazer parte da Comissão, sem poder de voto para aqueles enquadrados nas alíneas “d” e “e” do §1º do *caput* deste artigo.

§4º - A Comissão de Gestão deve ser instituída no prazo de até 10 (dez) dias úteis, após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos profissionais da educação.

§5º - Não perceberão remuneração específica para essa atividade, os membros da Comissão a que refere o §1º deste artigo, considerando-se, porém, como serviço público relevante prestado ao Município de Cascavel.

Art. 64 - Compete à Comissão de Gestão de Carreiras e de Condições de Trabalho:

I - acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR por parte da Secretaria Municipal de Educação;

II - propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreira, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal;

III - acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de desempenho dos servidores municipais, em conformidade com o Sistema de Avaliação de Desempenho;

IV – acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão Vertical e Horizontal encaminhados pelos servidores, junto à gestão de recursos humanos da Secretaria de Administração, para que se cumpra o estabelecido neste inciso.

§1º - Os membros que comporão a Comissão serão liberados de suas funções, durante o período em que estiverem prestando serviços a esta, em reuniões, visitas, assembleias, outros eventos, sendo resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração.

§2º - O primeiro mandato dos membros desta comissão será de 02 (dois) anos, permitida uma única recondução, resguardados os indicados pelo Sindicato dos Servidores Municipais de Cascavel e pelo Conselho do FUNDEB.

§3º - Fica o setor competente pelo recebimento de recursos administrativos relativos às progressões vertical e horizontal, obrigado a encaminhar cópias dos processos a esta Comissão, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados a partir do seu protocolo inicial.

CAPÍTULO IX DOS DIREITOS, VANTAGENS E DEVERES

Art. 65 - Os professores que atuarem na docência de turmas específicas de portadores de necessidades educacionais especiais fazem jus à gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento básico, respeitada a quantidade de horas de interação com estes educandos semanalmente para que se estabeleça proporcionalidade de aplicação do referido percentual.



§ 1º- Os professores que atuarem na docência de turmas com inclusão de portadores de necessidades educacionais especiais fazem jus a uma gratificação de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o vencimento básico de referência inicial da classe PEB II, por cada aluno incluído.

§ 2º- No caso do parágrafo anterior, o incentivo será concedido proporcionalmente ao tempo de atuação do profissional com alunos incluídos, relativamente à sua jornada total, cabendo a definição de valores proporcionais e quantidade de alunos incluídos mediante Decreto da Prefeita Municipal.

§ 3º- Para obtenção do incentivo deste artigo, o Profissional do Magistério deverá passar por um curso de capacitação na área de Educação Especial de no mínimo 120 (cento e vinte) horas ou que tenham no seu curso de formação disciplina na área.

Art. 66 - Aplicam-se aos servidores do Grupo Ocupacional do Magistério, os direitos, as vantagens e deveres previstos na Lei Orgânica do Município e nas demais normas da Administração de Pessoal do Município.

Art. 67 - Os profissionais da educação do município que exercem suas funções distantes do seu local de moradia exigindo seu deslocamento, em transporte não financiado pelo município, farão jus a uma gratificação mensal.

§ 1º- A gratificação de que trata o *caput* deste artigo é devida aos profissionais da educação em função da distância da residência do servidor ao local de trabalho no âmbito do município, considerando a quilometragem de deslocamento.

§ 2º - O executivo municipal terá um prazo de 90 (noventa) dias para regulamentar este artigo.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS OU FINAIS

Art. 68 - Os profissionais do magistério de Cascavel poderão optar, em manifestar por escrito, pelo não ingresso na carreira resultante deste Plano de Cargo e Carreira e Salários, até 30 (trinta) dias após sua aprovação.

Parágrafo único - Os profissionais que optarem por não ingressar neste novo Plano passarão a compor o quadro em extinção previsto no inciso III do art. 9º, desta Lei, cujos cargos serão automaticamente transformados, quando vagarem.

Art. 69 - Fica definido o reajuste salarial anual médio, a ser aplicado anualmente na data de reajuste do valor do piso salarial nacional, conforme determina a Lei nº 11.738/08, garantido o percentual estabelecido para este.

§ 1º- O reajuste salarial dos profissionais da educação municipal abrangidos por esta Lei terá seus efeitos financeiros a partir do mês de janeiro de cada ano, representando 1º de janeiro sua data base.

§ 2º- Poderá, também, o reajuste dos vencimentos ser devido a acréscimo nos repasses do FUNDEB, desde que atendidos os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), podendo ser superado o valor estabelecido como piso salarial nacional do magistério público.



Art. 70 – A nomeação de cargos comissionados do Núcleo Gestor das escolas, conforme tipologias e valores de remuneração propostos no Anexo IV, após promulgação desta Lei, ocorrerá baseada nas informações do Censo Escolar de maio de 2014, sendo a percepção de valores na folha do mês de junho de 2014.

Art. 71 – As tabelas vencimentais previstas no Anexo II desta Lei terão aplicação a partir de 1º abril de 2014, já estando nestas contemplado o reajuste anual do piso nacional previsto na Lei Federal nº. 11738/2008.

Art. 72 - As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à Conta das Dotações Orçamentárias, próprias do Município e da Complementação financeira e transferida do Estado, da União e do FUNDEB.

Art. 73 - Esta Lei revoga quaisquer outros incentivos e gratificações de caráter pecuniário previstos em leis ordinárias deste município e destinadas aos profissionais da educação.

Art. 74 – Permanecem inalteradas as criações dos cargos efetivos constantes nas leis anteriores, ainda que revogadas, sendo criados os cargos comissionados na quantidade de vagas constantes no anexo IV da presente Lei.

Art. 75 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CASCABEL, AOS 29 DE ABRIL DE 2014.



FRANCISCA IVONETE MATEUS PEREIRA
Prefeita Municipal de Cascavel



ANEXO I, A QUE SE REFERE A LEI Nº1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.

**ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL
DA EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL**

CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	ATIVIDADE	CARGO	CLASSE	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA	MAGISTÉRIO	DOCÊNCIA	Professor de Educação Básica (PEB)	I	Ensino Médio, Curso de 3º ou 4º Pedagógico (Curso Normal), além de formações oriundas de programas que proporcionem a habilitação pedagógica em nível médio, como PROINFANTIL e PROFORMAÇÃO, ou outros que venham a ser instituídos e reconhecidos pelo MEC.
				II	Ensino Superior em Curso de Licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria, ou formação superior em área correspondente das séries finais do Ensino Fundamental.






**ANEXO I, A QUE SE REFERE A LEI Nº 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.
ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DA EDUCAÇÃO PÚBLICA
MUNICIPAL**

CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	ATIVIDADE	CARGO	CLASSE	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA	MAGISTÉRIO	SUPORTE PEDAGÓGICO À DOCÊNCIA	Supervisor Escolar	Única	Ensino Superior em Curso de Graduação Plena, em área relacionada ao exercício das atividades de suporte pedagógico à docência e/ou outra área do conhecimento inerente às funções de seu cargo no âmbito da educação municipal.



**ANEXO I, A QUE SE REFERE A LEI Nº 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.
ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DA EDUCAÇÃO PÚBLICA
MUNICIPAL**

CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	ATIVIDADE	CARGO	CLASSE	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA	ASSISTÊNCIA À EDUCAÇÃO	ASSISTÊNCIA ADMINISTRATIVA ESCOLAR	Secretário Escolar	I	Ensino Médio Completo e Habilidade Profissional em Secretaria Escolar.
				II	Formação de nível superior (graduação) em áreas correlatas à gestão escolar ou administração escolar.
				III	Formação com pós-graduação stricto sensu ao nível de especialização em área relacionada ao exercício das atividades de suporte pedagógico à educação e/ou área específica do conhecimento inerente ao seu cargo.



ANEXO II, A QUE SE REFERE A LEI Nº 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.
TABELA VENCIMENTAL – Cargo: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA

CLASSE I		CLASSE II	
Referência	Valor (R\$)	Referência	Valor (R\$)
Ref.1	R\$ 1.697,39	Ref.1	R\$ 1.888,53
Ref. 2	R\$ 1.739,82	Ref. 2	R\$ 1.935,74
Ref. 3	R\$ 1.783,32	Ref. 3	R\$ 1.984,14
Ref. 4	R\$ 1.827,90	Ref. 4	R\$ 2.033,74
Ref. 5	R\$ 1.873,60	Ref. 5	R\$ 2.084,58
Ref. 6	R\$ 1.920,44	Ref. 6	R\$ 2.136,70
Ref. 7	R\$ 1.968,45	Ref. 7	R\$ 2.190,12
Ref. 8	R\$ 2.017,66	Ref. 8	R\$ 2.244,87
Ref. 9	R\$ 2.068,10	Ref. 9	R\$ 2.300,99
Ref. 10	R\$ 2.119,81	Ref. 10	R\$ 2.358,52
Ref. 11	R\$ 2.172,80	Ref. 11	R\$ 2.417,48
Ref. 12	R\$ 2.227,12	Ref. 12	R\$ 2.477,92
Ref. 13	R\$ 2.282,80	Ref. 13	R\$ 2.539,86
Ref. 14	R\$ 2.339,87	Ref. 14	R\$ 2.603,36
Ref. 15	R\$ 2.398,37	Ref. 15	R\$ 2.668,44



ANEXO II, A QUE SE REFERE A LEI Nº 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.

TABELA VENCIMENTAL – Cargo: SECRETÁRIO ESCOLAR

CLASSE I		CLASSE II		CLASSE III	
Referência	Valor (R\$)	Referência	Valor (R\$)	Referência	Valor (R\$)
Ref.1	R\$ 1.350,00	Ref.1	R\$ 1.450,00	Ref.1	R\$ 1.550,00
Ref. 2	R\$ 1.383,75	Ref. 2	R\$ 1.486,25	Ref. 2	R\$ 1.588,75
Ref. 3	R\$ 1.418,34	Ref. 3	R\$ 1.523,41	Ref. 3	R\$ 1.628,47
Ref. 4	R\$ 1.453,80	Ref. 4	R\$ 1.561,49	Ref. 4	R\$ 1.669,18
Ref. 5	R\$ 1.490,15	Ref. 5	R\$ 1.600,53	Ref. 5	R\$ 1.710,91
Ref. 6	R\$ 1.527,40	Ref. 6	R\$ 1.640,54	Ref. 6	R\$ 1.753,68
Ref. 7	R\$ 1.565,59	Ref. 7	R\$ 1.681,56	Ref. 7	R\$ 1.797,52
Ref. 8	R\$ 1.604,73	Ref. 8	R\$ 1.723,59	Ref. 8	R\$ 1.842,46
Ref. 9	R\$ 1.644,84	Ref. 9	R\$ 1.766,68	Ref. 9	R\$ 1.888,52
Ref. 10	R\$ 1.685,97	Ref. 10	R\$ 1.810,85	Ref. 10	R\$ 1.935,74
Ref. 11	R\$ 1.728,11	Ref. 11	R\$ 1.856,12	Ref. 11	R\$ 1.984,13
Ref. 12	R\$ 1.771,32	Ref. 12	R\$ 1.902,53	Ref. 12	R\$ 2.033,73
Ref. 13	R\$ 1.815,60	Ref. 13	R\$ 1.950,09	Ref. 13	R\$ 2.084,58
Ref. 14	R\$ 1.860,99	Ref. 14	R\$ 1.998,84	Ref. 14	R\$ 2.136,69
Ref. 15	R\$ 1.907,51	Ref. 15	R\$ 2.048,81	Ref. 15	R\$ 2.190,11



ANEXO II, A QUE SE REFERE A LEI Nº 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.

TABELA VENCIMENTAL – Cargo: SUPERVISOR DE ENSINO

CLASSE ÚNICA	
Referência	Valor (R\$)
Ref. 1	R\$ 2.358,52
Ref. 2	R\$ 2.417,48
Ref. 3	R\$ 2.477,92
Ref. 4	R\$ 2.539,86
Ref. 5	R\$ 2.603,36
Ref. 6	R\$ 2.668,44
Ref. 7	R\$ 2.735,15
Ref. 8	R\$ 2.803,53
Ref. 9	R\$ 2.873,62
Ref. 10	R\$ 2.945,46
Ref. 11	R\$ 3.019,10
Ref. 12	R\$ 3.094,58
Ref. 13	R\$ 3.171,94
Ref. 14	R\$ 3.251,24
Ref. 15	R\$ 3.332,52



ANEXO III, A QUE SE REFERE A LEI Nº 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.
TABELA DE ENQUADRAMENTO EXCLUSIVA PARA OS ATUAIS OCUPANTES DE CARGOS
DE PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA E SECRETÁRIO ESCOLAR
DO QUADRO DE PESSOAL EFETIVO
 (aplicável unicamente quando da aprovação deste PCCR Educação)

Cargo	Classe/ Referência	Valor de Vencimento Atual	Classe/ Referência	Valor de Vencimento Proposto (implantação do PCCR)
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA	PEB I	R\$ 1.606,69	PEB I - Ref. 2	R\$ 1.739,82
	PEB II	R\$ 2.177,85	PEB II - Ref. 10	R\$ 2.358,52
SECRETÁRIO ESCOLAR	I	R\$ 1.350,00	I - Ref. 1	R\$ 1.350,00
	II	R\$ 1.450,00	II - Ref. 1	R\$ 1.450,00
	III	R\$ 1.550,00	III – Ref. 1	R\$ 1.550,00



ANEXO IV, A QUE SE REFERE A LEI Nº 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.
COMPOSIÇÃO DO NÚCLEO GESTOR, TIPOLOGIAS DE ESCOLAS E REMUNERAÇÃO DE
CARGOS COMISSIONADOS DAS UNIDADES ESCOLARES

Tipologia de Escolas	Diretor de Escola			Coordenador Pedagógico			Secretário Escolar		
	Qde Vagas	Vencimento	Representação	Qde Vagas	Vencimento	Representação	Qde Vagas	Vencimento	Representação
A (acima de 700 alunos)	03	R\$ 1.697,39	R\$ 660,00	09	R\$ 1.697,39	R\$ 520,00	03	R\$ 1.350,00	R\$ 410,00
B (de 551 a 700 alunos)	04	R\$ 1.697,39	R\$ 540,00	12	R\$ 1.697,39	R\$ 420,00	04	R\$ 1.350,00	R\$ 350,00
C (de 401 a 550 alunos)	02	R\$ 1.697,39	R\$ 420,00	04	R\$ 1.697,39	R\$ 320,00	02	R\$ 1.350,00	R\$ 290,00
D (de 251 a 400 alunos)	05	R\$ 1.697,39	R\$ 315,00	05	R\$ 1.697,39	R\$ 250,00	05	R\$ 1.350,00	R\$ 235,00
E (de 101 a 250 alunos)	31	R\$ 1.697,39	R\$ 260,00	31	R\$ 1.697,39	R\$ 160,00	31	R\$ 1.350,00	R\$ 195,00
F (de abaixo de 100 alunos)	-	R\$ 1.697,39	R\$ 190,00	17	R\$ 1.697,39	-	-	-	R\$ 1.350,00

Nota 1: As matrículas de alunos serão apuradas em conformidade com o Censo Escolar levantado bimestralmente pela Secretaria da Educação a partir da data base do Censo, divulgadas por Portaria da Secretaria Municipal da Educação.

Nota 2: A cada 250 alunos a Escola contará com um Coordenador Pedagógico.

Nota 3: Escola abaixo de 100 alunos receberá um professor coordenador com 100 horas.

Nota 4: A cada 200 alunos a Escola receberá um agente administrativo.



**ANEXO V, A QUE SE REFERE A LEI Nº 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.
DESCRÍÇÕES DE CARGOS**

Cargo Comissionado: COORDENADOR PEDAGÓGICO

Carreira: Suporte Pedagógico

Descrição sumária das atividades:

Coordenar as ações pedagógicas na unidade escolar, visando o aperfeiçoamento da relação ensino-aprendizagem e estabelecimento de uma formação cidadã.

Atribuições:

- Elaborar o plano de ação da Coordenação Pedagógica em consonância com o Projeto Político Pedagógico escolar.
- Estimular, acompanhar e participar da elaboração do Projeto Político Pedagógico, junto com os demais segmentos da unidade escolar.
- Coordenar as atividades pedagógicas.
- Identificar e promover ações de formação continuada para professores da unidade escolar.
- Trabalhar os dados estatísticos dos resultados de desempenho do aluno, visando à melhoria do processo ensino e aprendizagem.
- Estimular a participação dos professores em seminários, capacitações e programas de formação continuada.
- Zelar pelo cumprimento do calendário escolar.
- Disponibilizar informações e apoio às necessidades dos professores no planejamento curricular.
- Desenvolver o processo de avaliação de desempenho como instrumento de acompanhamento do trabalho desenvolvido, visando a registrar os avanços da aprendizagem do aluno.
- Manter-se atualizado quanto às novas metodologias educacionais.
- Trabalhar o Currículo voltado para a realidade do aluno.
- Comunicar aos órgãos e setores competentes, depois de esgotados todos os recursos, os casos de maus tratos a alunos, evasão escolar e faltas.
- Estimular o bom relacionamento entre corpo docente e discente, além da criatividade dos professores.
- Desempenhar outras atribuições correlatas.



Cargo Comissionado: DIRETOR DE ESCOLA

Carreira: Suporte Pedagógico

Descrição sumária das atividades:

Realizar coordenação, mediação e articulação de todas as ações pedagógicas e administrativas da unidade escolar, a fim de assegurar a consecução dos objetivos do processo educacional.

Atribuições:

- Coordenar, planejar e acompanhar, junto com a equipe pedagógica, a execução do Projeto Político Pedagógico da unidade escolar.
- Coordenar o processo de credenciamento, recredenciamento da unidade escolar, conforme as orientações do Conselho Estadual de Educação.
- Implantar e implementar o processo de organização do Conselho Gestor de Escola, Grêmio Estudantil e outros.
- Participar do planejamento e execução das reuniões pedagógicas, conselhos de classe, reuniões de pais, e outras atividades da unidade escolar.
- Dinamizar o processo ensino-aprendizagem, incentivando as experiências da Unidade Escolar.
- Zelar pelo cumprimento da função social da escola, dinamizando o processo de matrícula, o acesso e a permanência de todos os alunos da unidade escolar.
- Articular a unidade escolar com os demais organismos da comunidade: associações, conselho escolar, e outros.
- Administrar o cotidiano escolar, mediante a organização e acompanhamento dos trabalhos realizados pelos funcionários da Unidade Escolar, em relação à limpeza, conservação, alimentação e higiene.
- Zelar pelo cumprimento da legislação em vigor.
- Acompanhar o processo ensino aprendizagem, através dos índices de aprovação, evasão e repetência.
- Informar oficialmente à Secretaria Municipal de Educação, as dificuldades no gerenciamento da unidade escolar, bem como solicitar providências no sentido de supri-las.
- Acompanhar o trabalho de todos os funcionários da unidade escolar, no sentido de atender às necessidades dos alunos.
- Buscar em conjunto com o coordenador pedagógico, e demais profissionais da educação, professores e pais, a solução dos problemas referentes à aprendizagem dos alunos.
- Preocupar-se com a documentação escolar, desde sua elaboração, no sentido de manter os dados atualizados, cumprindo prazos, bem como encaminhar prioridades.
- Solucionar problemas administrativos e pedagógicos de forma conjunta com a Secretaria Municipal de Educação.
- Coordenar o processo educacional na área administrativa e no encaminhamento pedagógico.



- Colaborar nas questões individuais e coletivas, que exijam respostas imediatas nos problemas de disciplinas de alunos, professores e funcionários.
- Buscar soluções alternativas e criativas para os problemas específicos da Unidade Escolar, em relação à convivência humana, espaço físico, segurança, evasão, repetência, etc.
- Gerenciar os recursos financeiros e patrimoniais na unidade escolar, de forma planejada, atendendo às necessidades coletivas do Projeto Político Pedagógico.
- Participar de cursos, seminários, encontros, reuniões e outros, buscando a fundamentação, atualização e redimensionamento de sua função.
- Comunicar ao Conselho Tutelar os casos de maus tratos, negligência e abandono de crianças na Unidade Escolar.
- Aplicar normas, procedimentos e medidas administrativas e pedagógicas emanadas da Secretaria Municipal de Educação e Conselho Municipal de Educação, além de outros órgãos competentes da área da educação.
- Coordenar e manter o fluxo de informações entre a unidade escolar e a Secretaria Municipal de Educação.
- Propor e discutir alternativas, objetivando a redução dos índices de evasão e repetência, consolidando a função social da escola.
- Desenvolver o trabalho de direção, considerando a ética profissional.
- Desempenhar outras atribuições correlatas.

Cargo Único Efetivo: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA
--

Carreira: Magistério

Atividade: Docência

Descrição Sumária:

Planejar e ministrar aulas no âmbito da Educação Básica, transmitindo os conteúdos teórico-práticos pertinentes, utilizando materiais e instalações apropriadas para desenvolver a formação dos alunos, sua capacidade de análise crítica e suas aptidões.

Atribuições:

- Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola.
- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola.
- Zelar pela aprendizagem dos alunos.
- Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.
- Ministrar os dias letivos e as aulas estabelecidas.
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.



- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e comunidade.
- Coordenar as atividades do curso, desenvolvendo nos alunos o prazer pelas artes, planejando jogos, atividades musicais e rítmicas, selecionando e preparando textos adequados, através de consultas a obra específicas ou troca de idéias com técnicos em assuntos educacionais e/ou outros orientadores, para proporcionar o aperfeiçoamento do ensino-aprendizagem.
- Desenvolver nos alunos o hábito da higiene, disciplina, tolerância e outros atributos, empregando recursos audiovisuais ou outros meios adequados, para possibilitar a sua socialização.
- Registrar em fichas, aproveitamentos e atividades realizadas no período escolar, com a finalidade de proceder a avaliação do desenvolvimento do curso de forma eficiente e eficaz.
- Acompanhar e apoiar alunos com necessidades educativas especiais, desenvolvendo-lhes a capacidade física, intelectual, moral e profissional, com vistas à sua realização pessoal e integração na sociedade.
- Incentivar, acompanhar e supervisionar a prática de atividades físicas voltadas principalmente para a prática de esportes, desenvolvendo trabalhos de grupos com conteúdos que desenvolva o intelecto, a ascensão social, o espírito de equipe, o companheirismo, a cultura de paz e o respeito ao próximo.
- Desempenhar outras atribuições correlatas.

Cargo Efetivo ou Comissionado: SECRETÁRIO ESCOLAR
--

Carreira: Assistência Administrativa Escolar

Descrição sumária das atividades:

Participar, em conjunto com a equipe escolar, da formulação e implementação do Plano de Gestão da Escola.

Atribuições:

- Coordenar, organizar e responder pelo expediente geral da secretaria.
- Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola.
- Elaborar a programação das atividades da secretaria.
- Atribuir tarefas ao pessoal auxiliar da secretaria, orientando e controlando as atividades de registro e escrituração, bem como assegurando o cumprimento de normas e prazos.
- Verificar a regularidade da documentação escolar, encaminhando à consideração da Direção os casos especiais.
- Providenciar o levantamento e encaminhamento aos órgãos competentes de dados e informações educacionais.
- Elaborar e providenciar a divulgação de editais, comunicados e instruções relativas às atividades escolares.
- Instruir expedientes e redigir a correspondência oficial.



- Elaborar proposta de necessidade de material permanente e de consumo.
- Elaborar relatórios das atividades da Secretaria.
- Desempenhar outras atribuições correlatas.

Cargo Único Efetivo: SUPERVISOR ESCOLAR

Carreira: Magistério

Atividade: Suporte Pedagógico à Docência

Descrição sumária das atividades:

Assessorar, acompanhar, orientar, avaliar e controlar os processos educacionais implementados nos diferentes níveis desse sistema municipal de ensino.

Atribuições:

- Orientar o acompanhamento, avaliação e controle das proposições curriculares na área de sua jurisdição.
- Compatibilizar os projetos das áreas administrativas e técnico-pedagógicas, a nível interescolar.
- Garantir o fluxo recíproco das informações entre a unidade escolar e a Secretaria Municipal de Educação.
- Assistir tecnicamente os diretores e coordenadores pedagógicos para solucionar problemas de elaboração e execução do plano escolar.
- Manter-se permanentemente em contato com as escolas sob jurisdição, por intermédio de visitas regulares e de reuniões com diretores, coordenadores pedagógicos e/ou professores, através dos quais se fará sentir sua ação de natureza pedagógica.
- Determinar providências tendentes a corrigir eventuais falhas administrativas a que venha constatar.
- Participar da elaboração de programas e projetos relativos à Secretaria Municipal de Educação.
- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais relativas à organização didática, administrativa e disciplinar emanadas das autoridades superiores.
- Apresentar relatórios das atividades desenvolvidas.
- Supervisionar os estabelecimentos de ensino e verificar a observância dos respectivos Regimentos Escolares.
- Garantir a integração do sistema municipal de ensino em seus aspectos administrativos, fazendo observar o cumprimento das normas legais e das determinações dos órgãos superiores.
- Manter os estabelecimentos de ensino informados das diretrizes e determinações superiores e assistir os diretores na interpretação de textos legais.
- Acompanhar e assistir os programas de integração escola-comunidade.



- Analisar os estatutos das instituições auxiliares das escolas, verificar sua observância e controlar a execução de seus programas.
- Examinar as condições físicas do ambiente, dos implementos e do instrumental utilizados, tendo em vista a higiene e a segurança do trabalho escolar.
- Sugerir medidas para a revisão do prédio escolar, bem como para renovação, reparo e aquisição do equipamento.
- Orientar a matrícula de acordo com as instruções fixadas pela Secretaria Municipal de Educação.
- Orientar e analisar levantamento de dados estatísticos sobre as escolas.
- Constatar e analisar problemas de evasão escolar e formular soluções.
- Examinar documentos da vida escolar do aluno, bem como os livros de registro do estabelecimento de ensino.
- Sugerir medidas para o bom funcionamento das escolas sob sua supervisão.
- Desempenhar outras atribuições correlatas.



ANEXO VI, A QUE SE REFERE A LEI Nº 1708/2014, DE 29 DE ABRIL DE 2014.
DIRETRIZES DE CONCEPÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO

A primeira progressão horizontal ocorrerá em 2017, a partir da pontuação auferida nos exercícios de 2015, 2016 e 2017, período correspondente ao primeiro ciclo de avaliação de desempenho.

Os resultados de avaliação serão obtidos com aplicação de somatório de pontos anuais, sendo considerados diferentes critérios para cada cargo.

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA

Critério 1 – Assiduidade

Considerações acerca do critério:

- Buscar-se-á comunicar antecipadamente a ocorrência de sua ausência a fim de que as atividades escolares sejam desenvolvidas normalmente.
- As ausências do professor se caracterizam como concessões, faltas justificadas e injustificadas, sendo considerados de efetivo exercício os períodos de concessão e de falta justificada.
- O Regime Jurídico estabelece como concessões: doença em pessoa da família (pais, companheiro/a, filhos/as) ou no próprio servidor; doação de sangue; alistamento na justiça eleitoral; casamento; falecimento do(a) cônjuge/companheiro(a), pais, madrasta ou padrasto, filho ou enteados, menor sob guarda ou tutela, irmãos.
- Para efetivar as concessões a que tem direito, o professor deverá requerer junto ao Departamento de Pessoal da Prefeitura. Para tanto, a comprovação desses motivos deve ocorrer mediante documento(s) específico(s) emitido(s) pela(s) autoridade(s) competente(s), sendo este(s) entregue(s) no Departamento de Pessoal da Prefeitura.
- As faltas justificadas decorrem de caso fortuito ou interesse particular, não caracterizado como concessão, cabendo ao professor encaminhar solicitação junto a um dos representantes do Núcleo Gestor. Caberá ao responsável pela autorização da falta justificada emitir documento que ateste sua ciência e concordância, bem como discriminé, em acordo com o professor, como se dará a recuperação da respectiva carga horária.
- Observa-se que a recuperação poderá ocorrer até o mês subsequente à ocorrência da falta. Pode o professor ter sua carga horária recuperada mediante professor substituto, não cabendo assim nova recuperação, visto que o corpo discente não teve prejuízo em sua carga horária.
- Atenta-se que o professor substituto deverá ter como formação mínima o ensino médio completo, além de cumprir o Plano de Aula programado adequadamente.



- Atenta-se também para os profissionais do magistério que integram Conselhos Municipais, para que estes não sofram penalidades e/ou sejam impedidos de participar efetivamente desses espaços em função de exigências descabidas relacionadas à sua assiduidade ou pontualidade.
- Quando da necessidade imperiosa de substituição, o docente, para garantia de sua assiduidade, independente de caracterizar-se sua ausência por concessão ou falta justificada, deverá obrigatoriamente entregar seu Plano de Aula do dia a um dos representantes do Núcleo Gestor e/ou ao professor substituto. O Plano de Aula conterá como elementos básicos: objetivos específicos, conteúdo, atividades a serem desenvolvidas e procedimentos metodológicos.
- Deverão ser analisadas as situações relativas as faltas sem justificativa do professor.

Critério 2 - Pontualidade

Considerações acerca do critério:

- Entende-se por pontualidade o cumprimento dos horários de chegada e saída do professor estabelecidos pelo Núcleo Gestor e corpo docente, desde que atendida a carga horária diária por turno.
- O somatório de minutos não ocorrer numa só semana.
- Caberá ao Núcleo Gestor julgar as situações de atraso involuntário do professor, especialmente considerando os problemas com transporte, chuvas ou acidentes.
- Discutir a questão de ocorrência de somatório de atrasos e um teto de minutos mensais.

Critério 3 - Coerência entre Planejamento e Ação Docente

Considerações acerca do critério:

- A verificação dessa coerência cabe ao Coordenador Pedagógico mediante a realização de visitas periódicas, no mínimo uma visita mensal por turma do docente, podendo de forma complementar analisar atividades promovidas junto ao aluno, como exercícios e provas/avaliações.
- A pontuação deste critério considerará os requisitos de demonstração de coerência:
 - i. Adequada coerência entre os elementos de planejamento pedagógico e a ação de ministrar aula;
 - ii. Apresentação de plano de aula diário;
 - iii. Realização de atividades de ensino-aprendizagem aplicadas ao aluno, como exercícios e provas/avaliações, coerentes com a programação de conteúdos planejados de acordo com o Plano de Curso.
 - iv. Verificação de melhorias na coerência entre Planejamento e Ação Docente, a partir de análise e sugestão do Coordenador Pedagógico.



Critério 4 - Resultado Satisfatório de Aprendizagem dos alunos

Considerações acerca do critério:

- A aferição desse critério basear-se-á em sistema de avaliação próprio da Secretaria de Educação.

Critério 5 – Capacitação

Considerações acerca do critério:

- Caberá a Comissão de Gestão de Carreiras e de Condições de Trabalho analisar as capacitações válidas para comporem a pontuação do critério Capacitação.
- A validação das capacitações que pontuarem o professor neste critério dar-se-á mediante observação de sua contribuição para o aprimoramento didático-pedagógico e técnico ou aperfeiçoamento nas áreas de atuação e em temas transversais, além de outras inerentes à investidura do cargo ou função, considerando as atividades desempenhadas pelo servidor, e de interesse do serviço público.
- Serão aceitas ações de capacitação com carga horária composta por educação à distância, desde que a Comissão de Gestão de carreira comprove a idoneidade da instituição promotora.
- Serão consideradas ações de capacitação promovidas pelas Entidades de Classe dos profissionais da educação, sendo abonado ponto do servidor participante mediante apresentação de sua inscrição individual ou relação de inscritos emitida pela Entidade à autoridade competente, a fim de garantir a participação deste.
- As capacitações deverão ser comprovadas mediante cópia autenticada de certificado entregue e protocolada no Setor Pessoal da Prefeitura, sendo estas encaminhadas à Comissão de Carreiras para análise.
- As ações de capacitações já consideradas para determinada progressão funcional do servidor não terão validade para novas progressões.
- Consideram-se ações de capacitações, cursos, treinamentos, seminários, congressos, workshops e outros eventos de aprimoramento pessoal e funcional inerentes ao serviço público, cujos servidores tenham concluído e participado com aproveitamento, durante o ano corrente.

Critério 6 – Projetos Didático-Pedagógicos

Considerações acerca do critério:

- Os projetos didático-pedagógicos considerados na Avaliação de Desempenho poderão envolver corpo docente e discente, pais e familiares, e comunidade, sendo seu desenvolvimento para no mínimo 3 turmas, com duração mínima de duas semanas. O tempo de duração compreenderá as etapas de planejamento, organização, desenvolvimento e avaliação.



- Os projetos de autoria de professores efetivos da rede municipal necessariamente devem ser encaminhados para apreciação do Núcleo Gestor, preferencialmente na escola na qual está lotado o professor, para que sejam implementados.
- Observa-se que os projetos autorais de professores da rede rejeitados devem ser acompanhados de parecer que justifique a decisão de sua não efetivação.
- Os projetos autorais poderão ser elaborados por até 3 (três) professores.
- A participação do professor poderá se dar no desenvolvimento de projetos didático-pedagógicos confeccionados pela escola, pólo ou sistema municipal, estadual ou federal de educação.
- A participação em projetos para pontuação neste critério deve ser de no mínimo duas semanas.
- Para pontuar autoria e/ou participação obrigatoriamente deve ocorrer registro de sua efetivação e elaboração de relatório avaliativo a serem apresentados ao Núcleo Gestor. Caberá ao Núcleo Gestor apresentar formalmente à Comissão de Gestão, a cada semestre, os professores autores e participantes de projetos didático-pedagógicos.
- Não será permitida acumulação de autoria ou de participação de projetos para pontuar. Contudo, prevalecerá a pontuação maior em caso de autoria ou participação em mais de um projeto, desde que realizados no mesmo ano.

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SUPERVISOR ESCOLAR E SECRETÁRIO ESCOLAR

Critério 1 - Assiduidade

Considerações acerca do critério:

- Quando da necessidade de reposição de faltas ou de carga horária, poderá o Supervisor Escolar ou Secretário Escolar em acordo com sua Chefia imediata ou Secretário de Educação utilizar as horas trabalhadas excedentes. Exemplificando poderão ser consideradas horas de Encontros, Congressos, Reuniões, Oficinas e outras similares que ultrapassam a carga horária estabelecida pela Secretaria Municipal de Educação, desde que antecipadamente autorizada a participação.
- Buscar-se-á comunicar antecipadamente a ocorrência de sua ausência a fim de que as ações de suporte pedagógico ou assistência administrativa sejam desenvolvidas normalmente.
- As ausências do supervisor escolar e secretário escolar se caracterizam como concessões, faltas justificadas e injustificadas, sendo considerados de efetivo exercício os períodos de concessão e de falta justificada.
- As faltas justificadas decorrem de caso fortuito ou interesse particular, não caracterizado como concessão, cabendo ao Supervisor Escolar e Secretário Escolar encaminhar ao seu superior imediato e na ausência deste ao Secretário Municipal de Educação. Caberá ao responsável pela autorização da falta justificada emitir documento que ateste sua ciência e concordância, bem como discrimine, em acordo com o Supervisor Escolar e Secretário Escolar, como se dará a recuperação da respectiva carga horária de trabalho.



- Observa-se que a recuperação poderá ocorrer até o mês subsequente à ocorrência da falta, atentando ao cumprimento das atividades programadas que não tenham sido executadas quando de sua ausência.
- Destaca-se que se caracteriza como presença ao trabalho a participação do Supervisor Escolar em atividades externas à escola, secretaria de educação ou demais órgãos municipais, desde que estas efetivamente estejam relacionadas às suas atribuições e o técnico apresente documento comprobatório do órgão ou evento que o convidou ou convocou.
- Atenta-se também para os profissionais do magistério que integram Conselhos Municipais, para que estes não sofram penalidades e/ou sejam impedidos de participar efetivamente desses espaços em função de exigências descabidas relacionadas à sua assiduidade ou pontualidade.

Critério 2 - Pontualidade

Considerações acerca do critério:

- Entende-se por pontualidade o cumprimento dos horários de chegada e saída do Supervisor Escolar e Secretário Escolar estabelecidos pela Secretaria de Educação.
- Quando da necessidade de reposição de faltas ou de carga horária, poderá o Supervisor Escolar em acordo com sua Chefia imediata ou Secretário de educação utilizar as horas trabalhadas excedentes. Exemplificando poderão ser consideradas horas de Encontros, Congressos, Reuniões, Oficinas e outras similares que ultrapassam a carga horária estabelecida pela Secretaria, desde que antecipadamente autorizada a participação.
- Caberá a Chefia imediata ou ao Secretário de Educação julgar as situações de atraso involuntário do Supervisor Escolar, especialmente considerando os problemas com transporte, chuvas ou acidentes.

Critério 3 - Suporte Pedagógico ou Assistência Administrativa às Unidades Escolares

Considerações acerca do critério:

- A verificação de adequado desempenho do Suporte Pedagógico ou Assistência Administrativa às Unidades Escolares caberá a Chefia imediata ou profissional designado pelo Secretário de Educação mediante realização de visitas periódicas, no mínimo uma visita mensal por unidade escola acompanhada pelo Supervisor Escolar ou Secretário Escolar, podendo de forma complementar analisar atividades promovidas junto à comunidade escolar.

A pontuação deste critério considerará os requisitos de demonstração de adequado desempenho do Suporte Pedagógico às Unidades Escolares para os Supervisores Escolares:

- i. Contribuir com apoio técnico-pedagógico na elaboração/revisão de, no mínimo, um PDE- Plano de Desenvolvimento da Escola e PPP- Projeto Político Pedagógico, ou outro instrumental que estiver em vigor estabelecido por instância regulamentadora superior, desde que seja devidamente comprovada a sua participação, incluindo Relatório.



- ii. Contribuir para a efetivação do PDE- Plano de Desenvolvimento da Escola e PPP- Projeto Político Pedagógico, ou outro instrumental que estiver em vigor estabelecido por instância regulamentadora superior, mediante registros de intervenções junto à Direção e Coordenação Pedagógica, desde que validados por estes.
- iii. Contribuir para a melhoria do rendimento de no mínimo um Pólo mediante registros de intervenções junto à Direção e Coordenação Pedagógica, desde que validados por estes e comprovado alcance das metas, preferencialmente com apresentação de histórico que ateste a real melhoria.
- iv. Contribuir para a melhoria do rendimento de dois Pólos mediante registros de intervenções junto à Direção e Coordenação Pedagógica, desde que validados por estes e comprovada alcance das metas, preferencialmente com apresentação de histórico que ateste a real melhoria.
- v. Contribuir para a melhoria do rendimento de três Pólos mediante registros de intervenções junto à Direção e Coordenação Pedagógica, desde que validados por estes e comprovada alcance das metas, preferencialmente com apresentação de histórico que comprove a real melhoria.
- vi. Realizar pelo menos uma ação de incentivo e/ou acompanhamento da articulação entre as unidades escolares e pais ou responsáveis, bem como a comunidade, devidamente comprovada, por relatório, lista de presença ou outros meios cabíveis.
- vii. Levantar a demanda, no âmbito da escola e da secretaria de educação, por ações de formação continuada com base no Projeto Político Pedagógico junto à comunidade escolar (corpo docente, discente, gestores, pais ou responsáveis e conselho escolar, entre outros), através de gráficos e relatórios.
- viii- Coordenar o processo de implementação das ações, no âmbito da escola e secretaria de educação, as ações de formação continuada (corpo docente, discente, gestores, pais ou responsáveis e conselho escolar, entre outros), de no mínimo (02 horas mensais) através de lista de freqüência, e ementa da capacitação, relatórios e outros documentos comprobatórios da realização de ações de capacitação (oficinas, workshops, seminários, estudos de caso, encontros, avaliações e cursos de aperfeiçoamento nas áreas do conhecimento).
- ix - Elaborar no mínimo um estudo, levantamento qualitativo e quantitativo indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola, atentando para os indicadores de avaliações externas, especialmente SAEB- Sistema de Avaliação da Educação Básica; IDEB- Índice de Desenvolvimento da Educação Básica; SPAECE- Sistema Permanente de Avaliação do Estado do Ceará, desde que apresentado ao Diretor e Coordenador Pedagógico juntamente com Conselho Escolar e corpo docente, sendo comprovada a atividade de exposição.
- x - Colaborar na elaboração de no mínimo um plano, programa e projeto voltado para o desenvolvimento da rede de ensino e/ou de escolas específicas, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais, desde que estes se caracterizem por sua abrangência municipal, este necessariamente aprovado pela chefia imediata e Secretário de Educação, assim como atestada o início de sua implementação.
- xi - Colaborar na implementação e/ou acompanhamento no mínimo um plano, programa e projeto voltado para o desenvolvimento da rede de ensino e/ou de escolas específicas, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais desde que



estes se caracterizem por sua abrangência municipal, mediante relatórios apresentados à Chefia Imediata e/ou Secretário.

xii - Colaborar no processo da avaliação de no mínimo um plano, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da rede de ensino e/ou de escolas específicas, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais desde que estes se caracterizem por sua abrangência municipal, mediante emissão de parecer técnico entregue à Direção Escolar e/ou Coordenação Pedagógica, além de sua apresentação à Chefia Imediata e/ou Secretário.

A pontuação deste critério considerará os requisitos de demonstração de adequado desempenho de Assistência Administrativa às Unidades Escolares para os Secretários Escolares:

- i. Manter registros atualizados dos prontuários dos alunos, professores e colaboradores.
- ii. Manter, em arquivo, os registros das fichas de avaliações e fichas de desenvolvimento dos alunos, por período letivo, de acordo com o Regimento Escolar e o planejamento da Escola.
- iii. Fazer o controle das ocorrências diárias da Escola: faltas pessoal, passeios, recados, notificações a pais, ocorrência de doenças infecto-contagiosas em alunos e funcionários.
- iv. Realizar o controle dos diários de classe de cada turma.
- v. Fazer envio à Secretaria de Educação dos documentos de rotina e outros que forem solicitados.

Critério 4: Capacitação

Considerações acerca do critério:

- Caberá a Comissão de Gestão de Carreiras analisar as capacitações válidas para comporem a pontuação do critério Capacitação.
- A validação das capacitações que pontuarem o Supervisor Escolar ou Secretário Escolar neste critério dar-se-á mediante observação de sua contribuição para o aprimoramento nas áreas de atuação (suporte pedagógico), além de outras inerentes à investidura do cargo ou função, considerando as atividades desempenhadas pelo servidor, e de interesse do serviço público.
- Serão aceitas ações de capacitação com carga horária composta por educação à distância, desde que a Comissão de Gestão de carreira comprove a idoneidade da instituição promotora.
- Serão consideradas ações de capacitação promovidas pelas Entidades de Classe dos profissionais da educação, sendo abonado ponto do servidor participante mediante apresentação de sua inscrição individual ou relação de inscritos emitida pela Entidade à autoridade competente, a fim de garantir a participação deste.
- As capacitações deverão ser comprovadas mediante cópia autenticada de certificado entregue e protocolada no Setor Pessoal da Prefeitura, sendo estas encaminhadas à Comissão de Carreiras para análise.
- As ações de capacitações já consideradas para determinada progressão funcional do servidor não terão validade para novas progressões.

