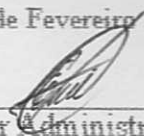




SUBSTITUTIVO AO
PROJETO DE LEI Nº 4353

PROTOCOLO Nº 070/16

DE 10 de Fevereiro de 2016


Diretor Administrativo

EMENTA: INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS DO
QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL, E DÁ
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

INICIATIVA: DO EXECUTIVO MUNICIPAL

Dado para a Ordem do Dia em 03 de Maio de 2016

1ª Discussão em 03 de Maio de 2016

Aprovado por Maioria

2ª Discussão em 10 de Maio de 2016

Aprovado por Unanimidade

A Sanção em 11 de Maio de 2016

Com Ofício nº 067/16



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

00000001



SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4353/15

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Salários do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal, o qual passa a se submeter às diretrizes básicas fixadas por esta Lei.

Art. 2º Para efeitos desta Lei, o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal é formado pelos **Profissionais da Educação**, cujas ocupações são voltadas a atividade-fim de competência constitucional do Município para atender a demanda educacional sendo caracterizado pela exigência de conhecimento teórico, habilitação e desempenho intelectual.

Parágrafo único. O regime jurídico dos servidores que compõem o quadro próprio do magistério público municipal é o estatutário, regido pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

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

CARGO: É o centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

CARREIRA: é o conjunto de funções, atribuições e cargos específicos do pessoal integrado ao mesmo serviço, estruturados em forma progressiva de ascensão profissional;

FUNÇÃO GRATIFICADA: É a soma de atribuições técnicas que o profissional da educação ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro próprio do



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

magistério público municipal agrega, através de designação por ato do Poder Executivo, percebendo um complemento remuneratório, em percentual definido pelo Executivo;

NÍVEL: É a designação numérica indicativa ao grau de habilitação do cargo, visando determinar a faixa de vencimentos correspondentes;

REFERÊNCIA: é a designação numérica indicativa da posição do cargo da tabela de vencimento de graduação horizontal ascendente, existente em cada cargo;

INTERSTÍCIO: Lapso temporal estabelecido como o mínimo necessário para que o profissional da educação se habilite à promoção;

PROMOÇÃO: Ascensão da referência ou nível de vencimentos do profissional da educação para a referência ou nível imediatamente superior, nos termos estabelecidos para o cargo a que pertence, observadas as normas estabelecidas em Lei;

ADICIONAL POR ANTIGUIDADE: Complemento remuneratório, computado sobre o vencimento base, percebido pelo profissional da educação a cada 03 (três) anos de efetivo exercício no serviço público;

FUNÇÕES DE MAGISTÉRIO: refere-se às atividades de docência e suporte pedagógico, incluindo as de direção de unidade educacional.

ATIVIDADE DE DOCÊNCIA: compreende as atividades de planejar, preparar e ministrar aulas, orientar e avaliar a aprendizagem dos alunos, exercida por professor da educação básica;

PROFESSOR: titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções de docência na Educação Infantil, nos anos iniciais do Ensino Fundamental, Modalidade de Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos - Fundamental I;

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA: titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com formação específica para exercer a docência na Educação Infantil, nos anos iniciais do ensino Fundamental, Educação Especial e Modalidade de Educação de Jovens e Adultos Fundamental I;

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL: titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções específicas para docência na Educação Infantil, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

INSTRUTOR DE LIBRAS: o titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções de inclusão social às pessoas com deficiências auditivas por meio da Língua Brasileira dos Sinais;



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



ORIENTADOR E SUPERVISOR EDUCACIONAL: o titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal com funções de organizar e orientar o trabalho pedagógico desenvolvido na escola com qualidade, propiciar os meios necessários para que o ambiente escolar seja adequado e favorável ao desenvolvimento educacional e pessoal dos docentes e discentes objetivando um ambiente harmonioso na escola, sempre mantendo um nível elevado de conteúdo educacional;

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO: atividades de apoio pedagógico direto à docência, administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e inclusão social, exercido por profissional da educação, com habilitação específica para desempenhar as funções correlatas;

PEDAGOGO: o titular do cargo de professor no Magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto à docência, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional;

PSICOPEDAGOGO: o titular do cargo de professor no Magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto à docência, orientação psicoeducacional e avaliação de casos com maior complexidade de aprendizado;

PROFESSOR TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS: o titular do cargo de professor e/ou professor de educação infantil no Magistério Público Municipal, especializado com função de apoiar alunos surdos, surdo-cegos e outros que apresentem deficiência de comunicação e sinalização;

MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL: o conjunto de Profissionais da Educação, titulares do cargo de professor, professor de educação física, professor de Educação Infantil, instrutor de libras, orientador educacional, supervisor educacional e professor no exercício das funções de pedagogo, psicopedagogo ou de professor Tradutor e Intérprete de Língua Brasileira de Sinais do Ensino Público Municipal;

REDE MUNICIPAL DE ENSINO: o conjunto de unidades educacionais que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

UNIDADES EDUCACIONAIS: são os estabelecimentos em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Básica, compreendendo Escolas e Centros de Educação Infantil;

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



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

HORA-ATIVIDADE: período cumprido, obrigatoriamente, nas unidades educacionais, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade, aperfeiçoamento do profissional e outras atividades de caráter pedagógico;

PADRÃO: jornada de trabalho do profissional da Educação equivalente à carga horária semanal específica de cada cargo.

CAPÍTULO III DO INGRESSO

Art. 4º Os cargos de provimento efetivo que compõe o magistério público municipal são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dar-se-á no nível inicial, do respectivo cargo, desde que atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 5º As condições para realização de concurso público são as estabelecidas em Regulamento Geral, o qual será publicado no Diário oficial do Município e amplamente divulgado em forma de edital.

§ 1º Deverá ser baixado regulamento específico para cada concurso.

§ 2º O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 3º Não se abrirá novo concurso público para cargos em que houver candidato aprovado em concurso anterior, ainda, vigente.

Art. 6º O profissional da educação, uma vez nomeado, cumprirá o estágio probatório de 03 (três) anos, de acordo com o estabelecido na Constituição Federal e no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipal.

Art. 7º As pessoas portadoras de deficiência, habilitadas em concurso público, serão nomeadas para as vagas que lhes forem destinadas no respectivo edital, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional definidas em regulamento específico.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000003



CAPÍTULO IV

DOS CARGOS E DA CARREIRA

Art. 8º A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal representa o conjunto das funções relacionadas à concretização dos princípios, ideais e dos fins da Educação Brasileira.

§ 1º Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, os cargos previstos nos Anexos I e II, desta Lei, os quais definem a forma de provimento, a carga horária, a quantidade de vagas existentes, escolaridade, o nível de vencimento e as respectivas tabelas.

§ 2º A carreira se inicia quando satisfeitas todas as disposições desta Lei, do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipal e demais normas legais aplicadas.

Art. 9º Os cargos e funções dos Profissionais da Educação são agrupados conforme a formação profissional exigida, sendo para:

I – PROFESSOR E PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL;

a) Nível I - Portador de curso de magistério oferecido em nível médio na Modalidade Normal.

b) Nível II - Portador de curso de Licenciatura Plena, com habilitação específica na área da Educação.

c) Nível III - Portador de Especialização “*latu sensu*” na área da Educação Básica.

d) Nível IV - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Mestrado na área da Educação Básica.

II – PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA LICENCIATURA

a) Nível I – Portador de curso de graduação específica de Licenciatura em Educação Física.

b) Nível II - Portador de Especialização “*latu sensu*” na área da Educação Básica.

c) Nível III - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Mestrado, na área da Educação Básica.

d) Nível IV - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Doutorado, na área da Educação Básica.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

III - INSTRUTOR DE LIBRAS

- a) Nível I – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras;
- b) Nível II – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras, acrescida de curso de graduação em Pedagogia.
- c) Nível III – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras, acrescida de Especialização “*latu sensu*” na área da educação básica.
- d) Nível IV – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras, acrescida de Especialização “*strictu sensu*”/mestrado na área da educação básica.

IV – ORIENTADOR E SUPERVISOR EDUCACIONAL

- a) Nível I – Portador de curso de Licenciatura Plena, específica de Pedagogia.
- b) Nível II - Portador de Especialização “*latu sensu*” na área da Educação Básica.
- c) Nível III - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Mestrado, na área da Educação Básica.
- d) Nível IV - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Doutorado, na área da Educação Básica.

Parágrafo único. Cada cargo é constituído por 04 (quatro) níveis, sendo que cada nível é composto por 32 (trinta e duas) referências, que correspondem à promoção horizontal prevista nesta Lei.

Art. 10 Além da habilitação exigida no artigo 9º, I, o professor ou professor de educação infantil para se habilitar ao exercício das atividades de pedagogo, psicopedagogo ou de professor Tradutor e Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – TILS deve comprovar habilitação específica para a respectiva área de atuação, acrescida em qualquer das hipóteses de especialização *latu sensu*.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA

ESTADO DO PARANÁ

0000004



CAPÍTULO V

DO PLANO DE PAGAMENTO

Seção I

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 11 O Plano de pagamento dos Profissionais da Educação obedecerá a classificação de cargos, constante do Anexo IV desta Lei.

Art. 12 Vencimento é a retribuição pecuniária, fixada em lei, pelo efetivo exercício do Cargo Público, dividindo-se em:

I - Vencimento inicial, aquele, estabelecido para cada nível no início da carreira;

II - Vencimento base, aquele, estabelecido para cada referência do nível, excluída quaisquer vantagens pecuniárias percebidas pelo Profissional da Educação.

Art. 13 Sobre o vencimento base, acrescido das vantagens financeiras incorporáveis, incidirá contribuição previdenciária mensal, para efeitos de recebimento de proventos de aposentadoria.

Art. 14 Remuneração é a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao vencimento acrescido das vantagens pecuniárias e verbas pagas a qualquer título, incorporadas ou não, asseguradas por Lei, percebidas mensalmente pelo profissional da educação, pertencente ao quadro próprio do magistério público municipal.

Seção II

Das Vantagens

Art. 15 Além do Vencimento do Cargo efetivo aplicam-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal, as seguintes vantagens:

I – adicional por antiguidade;

II – gratificações;

III – auxílio transporte, na forma da lei;

IV – auxílio alimentação, na forma da lei.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA

ESTADO DO PARANÁ

Subseção I

Do Adicional por antiguidade

Art. 16 Os profissionais da educação farão jus ao adicional por antiguidade, pelo tempo de serviço prestado ao Município em cargo de provimento efetivo, para o qual prestou concurso público e foi nomeado.

§ 1º O adicional de que trata este artigo se dará de forma automática a cada triênio, com prejuízo do tempo em que o profissional da educação permanecer em licença sem vencimento ou licença por motivo de doença em pessoa da família, e o beneficiará com acréscimo de 03% (três por cento) sobre o vencimento base.

§ 2º Sobre o adicional por antiguidade incidirá contribuição previdenciária, na forma da lei, computada sobre as alterações havidas no vencimento.

§ 3º No caso de acumulação legal de cargos o adicional de que trata o artigo será pago em relação a cada um deles individualmente.

Subseção II

Das Gratificações

Art. 17 Além do vencimento do cargo, os profissionais da educação receberão gratificação pelo exercício da função de Diretor de Unidade Educacional, correspondendo, independentemente do porte e do período de atividade da unidade educacional, a um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento inicial do cargo de professor, Nível I, referente a um padrão do profissional indicado para o cargo.

§ 1º O cargo de Diretor de Unidade Educacional constitui cargo em Comissão, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal, sendo, entretanto, prerrogativa reservada, exclusivamente, aos profissionais da educação, pertencentes ao quadro próprio do magistério público municipal.

§ 2º Para compor o cargo em comissão de Diretor de Unidade Educacional o profissional da educação indicado deverá possuir no mínimo Curso de Licenciatura Plena na área da educação, acrescido de Especialização *Lato sensu*.

Art. 18 Quando, em virtude do porte da Unidade Educacional, for exigida dedicação exclusiva do profissional da educação indicado a ocupar cargo de Diretor de



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000005



Unidade Educacional, sendo o mesmo ocupante de apenas um padrão de vencimentos com jornada de trabalho de 04 (quatro) horas diárias, além da gratificação de que alude o artigo 17 desta Lei, computar-se-á em dobro seu vencimento base.

Art. 19 Os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, integrantes do quadro próprio do magistério, cuja carga horária de trabalho seja de 20 (vinte) horas semanais, poderão ser submetidos ao Regime de Tempo Integral - RTI, mediante juízo de oportunidade e conveniência da secretaria municipal de educação que, justificando a necessidade, formulará o pedido ao Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único. Observadas as hipóteses legais, o servidor terá direito a gratificação de 100% (cem por cento) sobre seu vencimento base, pela concessão de Regime de Tempo Integral, de que trata o *caput* deste artigo.

Art. 20 Os acréscimos pecuniários percebidos pelos profissionais da educação não serão computados nem acumulados, para fins de acréscimo ulterior, uma vez que não se incorporam ao vencimento.

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 21 A jornada de trabalho do profissional da educação corresponde a:

I - 04 (quatro) horas diárias, que equivale ao exercício do padrão com carga horária semanal de 20 (vinte) horas, ou:

II - 08 (oito) horas diárias, que equivale ao exercício do padrão com carga horária semanal de 40 (quarenta) horas, especificamente, para o cargo de professor de educação infantil.

§ 1º As diferentes jornadas de trabalhos definidas no *caput* deste artigo são constituídas de horas aula e horas atividade.

§ 2º O direito a hora-atividade somente será disponibilizado aos profissionais que estejam exercendo atividades de docência.

Art. 22 A forma de exercício da hora atividade, será definida na Proposta Pedagógica da Unidade Educacional, respeitadas as diretrizes a serem fixadas pela



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

Secretaria Municipal da Educação, vedada em qualquer hipótese a dispensa de alunos nesse período.

Art. 23 Compete à Direção das Unidades Educacionais manter permanente e severa fiscalização, devendo comunicar à Secretaria Municipal da Educação as ocorrências de irregularidades no que tange a fiel observância das normas contidas nesse capítulo.

CAPÍTULO VII

DAS PROMOÇÕES E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Seção I

Da Promoção

Art. 24 O mecanismo de ascensão funcional do profissional da educação dar-se-á através de Promoção horizontal e Promoção vertical, observando sua habilitação, o desempenho no cargo, o aperfeiçoamento e os demais requisitos exigidos e necessários para o correto cumprimento de suas atribuições.

Art. 25 Promoção horizontal consiste na passagem de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro do mesmo nível, de acordo com a presente Lei, a qual dependerá de cumprimento do estágio probatório de três anos, de provimento efetivo, contagem de titulação profissional e da obtenção de pontuação mínima exigida na avaliação de desempenho na forma prevista no Anexo III.

Art. 26 Promoção vertical consiste na passagem de um nível para outro nível, imediatamente superior, dentro do mesmo cargo, por titulação de curso de habilitação formal, relacionado com as funções do profissional da educação, conforme previsto no artigo 36 e seguintes desta Lei.

Art. 27 O profissional da educação em período de estágio probatório não terá direito à promoção enquanto permanecer nesta condição.

Parágrafo Único. Após a aprovação do profissional no estágio probatório, este passará para a condição de servidor estável por efetivo exercício do cargo de



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000006



provimento originário, conferindo o direito à contagem do tempo e dos demais critérios para as promoções na forma prevista nesta Lei.

Art. 28 Os cargos constantes na tabela denominada como "extintos ao vagar", constantes do Anexo II, participarão da antiguidade, promoção horizontal e promoção vertical, desde que atendidos todos os requisitos estabelecidos nesta Lei e demais normas legais.

Parágrafo Único. Em caso de vacância nos cargos de que trata o *caput* deste artigo, as vagas remanescentes serão automaticamente extintas, não podendo ser providas sob nenhuma hipótese.

Art. 29 Os profissionais da educação participarão da promoção horizontal e vertical, na forma desta Lei, ficando vinculados ao cumprimento dos requisitos atinentes, sem prejuízos da antiguidade funcional e demais direitos adquiridos.

Parágrafo único. Nos casos de mutação funcional, entre quaisquer dos cargos que compõem o quadro dos servidores públicos municipais, em virtude de nova aprovação em concurso público, o tempo de serviço prestado, anteriormente à investidura do novo cargo não poderá ser computado para fins de promoção vertical ou horizontal, devendo o servidor ser submetido ao cumprimento de novo estágio probatório.

Subseção I

Da Promoção Horizontal

Art. 30 Promoção horizontal é a passagem do profissional da educação, na qualidade de servidor estável, de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, a cada biênio, pelo critério de merecimento e aperfeiçoamento respeitadas as exigências de seu cargo efetivo e preenchidas as seguintes condições:

I - estar em efetivo exercício, na qualidade de servidor estável, no cargo para o qual foi nomeado em virtude de aprovação em concurso público, que compõe o quadro próprio do magistério público municipal de Palmeira, no biênio, salvo nos casos de nomeação, destinada exclusivamente, para exercer cargo em comissão da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Educação;



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

II - não ter apresentado mais de 03 (três) faltas injustificadas, alternadas ou não, ao serviço no biênio;

III - não ter praticado ato de violação dos deveres e das proibições decorrentes da função que exerce capaz de ensejar as penalidades disciplinares, desde que devidamente comprovado, na forma da Lei;

IV - ter preenchido outros critérios e requisitos exigidos nesta Lei e demais regulamentações.

§1º Salvo nos casos de licença para tratamento de saúde, o período de licença ou afastamento, com ou sem remuneração, quando usufruído por prazo superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, será deduzido do cômputo do biênio avaliativo.

§2º Todos os profissionais da educação poderão obter a promoção horizontal, com exceção daqueles cujo tempo de serviço tenha excedido em mais de 02 (dois) anos o tempo de contribuição exigido em lei própria, para fins de aposentadoria.

Art. 31 A fim de subsidiar os processos de promoção horizontal serão coletados, periodicamente, os dados relativos à conduta funcional e disciplinar dos profissionais da educação, os quais serão avaliados pela chefia imediata, conjuntamente com a comissão de avaliação, formada por 04 (quatro) membros da comunidade escolar e/ou Secretaria Municipal de Educação, mediante preenchimento semestral das fichas de avaliação de desempenho parciais.

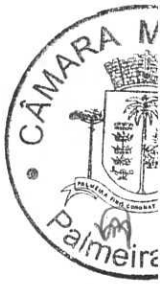
Parágrafo único. A relação dos profissionais da educação aptos à promoção horizontal deverá ser elaborada pelo Secretário da Secretaria Municipal de Educação, respeitando o biênio para cada servidor devidamente aprovado na respectiva avaliação de desempenho.

Art. 32 A promoção será realizada no mês de março de cada ano, com base nos critérios de merecimento e aperfeiçoamento, a qual será definida com base na pontuação adquirida pelos cursos realizados e média obtida na avaliação, constante nas fichas de Avaliação de Desempenho, conforme Anexo III desta Lei, contemplando os profissionais que tiverem preenchido todos os requisitos exigidos até o último dia útil do mês de fevereiro do correspondente ano, observados os seguintes critérios:



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000007



I - Média igual ou maior a 08 (oito) na avaliação de desempenho - promoção de 03% (três por cento), ou seja, uma referência na tabela;

II - Média igual ou maior que 08 (oito) na avaliação de desempenho mais comprovação de, no mínimo, 350 (trezentas e cinquenta) horas de cursos de aperfeiçoamento e capacitação - promoção de 06% (seis por cento), ou seja, duas referências na tabela;

III - Média inferior a 08 (oito) na avaliação de desempenho não dá direito a promoção horizontal, independentemente do número de horas de cursos realizados.

§1º Para fins de enquadramento nesta Lei, os profissionais da educação investidos no cargo de provimento efetivo do quadro próprio do magistério público municipal anteriormente a vigência desta Lei somente terão validade os cursos, cuja data de conclusão não anteceda a mais de 04 (quatro) ano a vigência desta Lei.

§2º Após o enquadramento dos profissionais da educação a esta lei, bem como para aqueles investidos no cargo de provimento efetivo após a vigência desta Lei somente terão validade os cursos, cuja data de conclusão seja posterior a sua vigência, dentro do biênio avaliatório em que se encontra.

§3º O profissional não poderá utilizar o mesmo certificado de habilitação, capacitação ou aperfeiçoamento para mais de uma promoção, seja ela horizontal ou vertical.

§4º Somente serão apreciados os requerimentos de contagem de títulos protocolados, impreterivelmente, no mês de fevereiro do correspondente ano, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise de mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.

Art. 33 Para fins desta Lei, entende-se por merecimento a demonstração, por parte do profissional da educação, do fiel cumprimento de seus deveres, bem como o contínuo aperfeiçoamento para o desempenho de suas atividades.

Art. 34 Compete ao Chefe do Executivo Municipal, mediante Decreto, estabelecer datas, prazos e demais complementações necessárias para a realização da promoção horizontal.

Art. 35 Fica resguardado ao profissional da educação o direito de interpor recurso administrativo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após ciência do resultado do



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

processo de promoção horizontal, desde que apresente razões plausíveis para tal recurso.

Parágrafo único. Os recursos serão analisados pela Comissão Especial de Avaliação, que poderá reconsiderar sua decisão ou submetê-los à apreciação da autoridade superior.

Subseção II

Promoção Vertical

Art. 36 Promoção vertical é a passagem do profissional da educação, na qualidade de servidor estável de um nível para outro, respeitadas as condições e exigências de seu cargo efetivo e preenchidas as seguintes condições:

I - estar em efetivo exercício, na qualidade de servidor estável, no cargo para o qual foi nomeado em virtude de aprovação em concurso público, que compõe o quadro próprio do magistério público municipal de Palmeira, no período aquisitivo, salvo nos casos de nomeação, destinada exclusivamente, para exercer cargo em comissão da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Educação;

II - apresentação do comprovante de aprovação em cursos de habilitação;

III - preenchimentos de outros critérios e requisitos exigidos nesta Lei e nas demais regulamentações.

§1º Somente serão aceitos, para fins da promoção vertical, os cursos de graduação, pós-graduação *lato sensu*, *strictu sensu*/mestrado ou doutorado realizados em Instituições de Ensino devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação.

§2º O profissional da educação não poderá utilizar o mesmo título de aprovação em curso de habilitação para mais de uma promoção, seja ela horizontal ou vertical.

§3º A fim de garantir a solidez do benefício ofertado, as concessões dependerão da comprovação da disponibilidade orçamentária dentro do exercício correspondente.

Art. 37 As promoções obedecerão aos critérios de habilitação de cada profissional, no efetivo exercício do cargo em provimento efetivo, dentro do quadro próprio do magistério público municipal.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



Parágrafo único. Habilitação é a conclusão de cursos de ensino médio, graduação, pós-graduação *lato sensu*, *strictu sensu*/mestrado ou doutorado, dentro da área específica de atuação, considerando conhecimentos específicos às atribuições do cargo efetivo.

Art. 38 O profissional da educação interessado em obter a promoção vertical e o correspondente acréscimo salarial deverá assim requerê-la, através de Procedimento Administrativo, apresentando documentos que comprovem a respectiva habilitação, o qual passará pela análise e deliberação da Secretaria Municipal de Educação, Departamento de Recursos Humanos e Procuradoria Geral do Município.

§ 1º As promoções serão apreciadas e deliberadas, conjuntamente, no mês de junho de cada ano, contemplando os profissionais que tiverem preenchido todos os requisitos exigidos até o último dia útil do mês de maio do correspondente ano.

§ 2º Somente serão apreciados os requerimentos protocolados, impreterivelmente, no mês de maio do correspondente ano, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise de mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.

Art. 39 A promoção de que trata o art. 36 desta Lei, dar-se-á com interstício mínimo de 01 (um) ano, entre uma promoção e outra, de efetivo exercício do cargo em que se encontra, desde que cumprido integralmente o estágio probatório, de acordo com o artigo 9º, considerando os seguintes parâmetros:

I - Cargo de Nível Superior:

- a) Nível I - início da carreira (Graduação na área específica do cargo de atuação);
- b) Nível II - conclusão de curso de Pós-Graduação *lato sensu* (na área da educação);
- c) Nível III – conclusão de especialização *strictu sensu*/Mestrado;
- d) Nível IV - conclusão de Doutorado, na área da educação.

II – Cargo de Nível Médio:

- a) Nível I - início da carreira (Ensino Médio na modalidade Normal)
- b) Nível II - conclusão de Graduação na área da educação;
- c) Nível III - conclusão de curso de Especialização *lato sensu* na área da educação;



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

d) Nível IV - conclusão de especialização *strictu sensu*/Mestrado.

§ 1º A promoção vertical, para cargo de nível superior, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I, acrescido de 10% (dez por cento), o Nível III é igual ao Nível II, acrescido de 20% (vinte por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III, acrescido de 20% (vinte por cento).

§ 2º A promoção vertical, para cargo de nível médio na Modalidade Normal, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I, acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), o Nível III é igual ao Nível II, acrescido de 10% (dez por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III, acrescido de 20% (vinte por cento).

§ 3º Para a promoção vertical, mesmo que o profissional possua um título de nível superior ao subsequente do nível em que se encontra enquadrado, não poderá ascender para aquele nível sem obedecer a passagem do nível anterior, salvo para fins de enquadramento.

Art. 40 Fica proibido de concorrer à promoção vertical o profissional que não tenha completado 03 (três) anos de efetivo exercício ininterrupto no cargo em que se encontra, até a data do requerimento do respectivo benefício ou que não atendam a qualquer das exigências desta Lei e suas regulamentações.

Parágrafo único. Uma vez reconhecida a estabilidade no cargo que ocupa, o servidor poderá requerer a promoção vertical, respeitando o prazo estabelecido no §2º do art. 38 desta Lei.

Seção II

Da qualificação profissional

Art. 41 A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do profissional da educação compreenderá programa de formação inicial, constituído de segmentos teóricos e práticos e cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, correspondentes a natureza e exigência da respectiva carreira.

Art. 42 A qualificação profissional, de que trata o artigo 41, será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira, tendo por objetivo:



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000009



I - na formação inicial, a preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilitações adequadas;

II - nos cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, a habilitação do serviço para o desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo.

III - nos casos de natureza gerencial, a habilitação para o exercício das funções de direção, chefia, assessoramento ou assistência.

Art. 43 Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser atribuídos aos órgãos ou entidades públicas, mediante convênio, ou contratos com entidades privadas, especializadas na capacitação de recursos humanos, observadas as normas pertinentes.

Art. 44 Além dos cursos regulares poderão ser desenvolvidos programas de caráter prático, através de estágios ou outras formas de capacitação que aprimoram o desempenho funcional.

Art. 45 É dever inerente do profissional da educação diligenciar sua constante qualificação profissional e cultural.

Art. 46 Desde que respeitados os 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, os profissionais da educação deverão participar de cursos de qualificação, aperfeiçoamento ou de especialização profissional e conselho de classe para os quais sejam, expressamente, designados ou convocados pela Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo único. Incluem-se nestas obrigações quaisquer modalidades de reuniões para estudos e debates promovidos ou reconhecidos pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 47 Porventura o período letivo anual da secretaria Municipal de Educação for inferior ao período aquisitivo de férias do profissional da educação poderão os dias faltantes de serviço ser compensados pelos dias em que o profissional for convocado, na forma do artigo 46, desta Lei, a participar de cursos, reuniões e/ou conselho de classe, fora de sua respectiva jornada de trabalho.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DA CONTAGEM DE CERTIFICADOS

Art. 48 A avaliação é pré-requisito para as promoções horizontais, portanto, deve medir o desempenho do profissional da educação no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, de acordo com os parâmetros utilizados na ficha de avaliação de desempenho, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

Parágrafo único. Todos os profissionais da educação, integrantes do quadro próprio do magistério público municipal, serão submetidos à avaliação de desempenho, no mínimo duas vezes ao ano, na forma prevista nesta Lei.

Art. 49 Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo profissional da educação e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - Assiduidade - Será considerada a frequência com que o profissional comparece ao trabalho;

II - Disciplina - Cumprimento das normas legais, regimentais e das específicas dos estabelecimentos de lotação do profissional, aceitação da hierarquia e presteza com que as executa;

III - Pontualidade - Observância pelo profissional dos horários de trabalho, a fim de evitar atrasos e saídas injustificadas;

IV - Produtividade - Rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados;

V - Responsabilidade - Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas.

Art. 50 A contagem de certificados se refere aos treinamentos, capacitações e aperfeiçoamentos realizados em áreas afins ao exercício da função desempenhada que, desde que cumpridos os requisitos mínimos exigidos, dará direito a promoção de uma referência na tabela de vencimentos, ao final do período avaliativo de 02 (dois) anos.

§ 1º Somente serão considerados válidos, para os fins desta Lei, os certificados de cursos devidamente reconhecidos e emitidos por instituição de ensino



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000010



superior constituída na forma da Lei ou aqueles ofertados e/ou em parceria com o Município de Palmeira.

§ 2º Não serão aceitos certificados que tenham a duração inferior a 02 (duas) horas, sendo que a soma total dos certificados de cursos realizados não poderá ser inferior a 350 (trezentas e cinquenta) horas, para fins de concessão de promoção horizontal.

§ 3º Cabe a Comissão, constituída para tal finalidade, a análise dos certificados apresentados, bem como a verificação da veracidade dos mesmos e pertinência do curso ao cargo ocupado, resguardada a ampla defesa e o contraditório.

§ 4º O profissional que obtiver média inferior a 08 (oito) pontos na avaliação de desempenho não terá direito à contagem de certificados.

Art. 51 Para o processo de promoção horizontal observar-se-á, impreterivelmente, o disposto nos artigos 48, 49 e 50, sendo que será disponibilizado a todos os servidores em qualquer nível e referência, com exceção do contido no art. 30, §2º, tendo como base a data de Promulgação da presente lei devendo seguir, rigorosamente, o preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO IX

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 52 O Quadro de Pessoal do quadro próprio do magistério público municipal será organizado de acordo com as diretrizes desta lei.

§ 1º O Anexo I se refere aos Cargos de Provimento Efetivo, quantidade de vagas, carga horária semanal escolaridade.

§ 2º O Anexo II se refere aos Cargos de Provimento Efetivos extintos ao vagar e a respectiva quantidade de vagas ocupadas.

§ 3º Os Anexos IV e V se referem às Tabelas de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo, cujos valores deverão ser reajustados anualmente, em consonância com o Piso Salarial Profissional Federal do Magistério.

§ 4º As descrições e as atribuições dos cargos efetivos e em comissão serão definidas mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO X

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 53 A implantação do Plano de Cargos e Salários é precedida de revisão e racionalização da estrutura organizacional, assim como das atividades sistêmicas ou comuns, sem prejuízo dos direitos adquiridos.

Art. 54 Os ocupantes de cargos pertencentes ao Quadro próprio do magistério público municipal, a que se refere o artigo 1º desta Lei, serão enquadrados às exigências desta Lei, através de Decreto do Poder Executivo Municipal, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da sua publicação.

§ 1º Os profissionais da educação investidos no cargo de provimento efetivo, do quadro próprio do magistério, impreterivelmente, até a data de 31 de dezembro de 2015, serão enquadrados na tabela de vencimentos constante no Anexo IV, parte integrante desta Lei, de acordo com a respectiva habilitação profissional, sem prejuízo do merecimento e aperfeiçoamento já adquiridos.

§ 2º Os profissionais da educação investidos no cargo de provimento efetivo, do quadro próprio do magistério, impreterivelmente, a partir da data de 31 de dezembro de 2015, seguirão a tabela de vencimentos constante no Anexo V, parte integrante desta Lei.

§ 3º As tabelas de vencimentos constante dos anexos IV e V, desta Lei, são adequadas ao piso salarial nacional dos profissionais do magistério público da educação básica, as quais serão sempre reajustadas em consonância com o § 1º do artigo 2º da Lei Federal nº 11.738 de 16 de julho de 2008, independentemente e com prejuízo do reajuste concedido aos demais servidores públicos municipais, devendo ser aplicadas com efeitos a partir de 27 de Abril de 2011, no que couberem.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

Art. 55 O Profissional da Educação, no ato de sua investidura no cargo respectivo, terá sua lotação no município, com ordem de serviço para a Unidade Educacional onde existir a vaga.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



§ 1º A lotação definitiva do profissional da educação na Unidade Educacional somente se dará através de concurso interno de remoção para as vagas existentes, realizado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Perderá o direito à permanência na lotação da unidade educacional o profissional da educação que se mantiver em licença sem vencimento, licença para tratamento de saúde de pessoa da família ou afastado do exercício do cargo na rede municipal de ensino, por período superior a 01 (um) ano, portanto, no seu regresso deve participar novamente do concurso de remoção para escolha dentre as vagas existentes.

Art. 56 No concurso de remoção, existindo mais de um interessado pela mesma vaga utilizar-se-á, como critério de desempate, aos seguintes critérios:

- I - maior nível de habilitação;
- II - tempo de efetivo exercício no magistério;
- III - idade.

Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Educação baixar normas regulamentares internas para a realização do concurso de remoção, quando necessárias.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 57 O Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal é estabelecido, exclusivamente, pelas normas constantes desta Lei, em consonância com o Regime Jurídico Único dos Servidores Municipal de Palmeira.

Art. 58 No enquadramento decorrente desta Lei, a diferença entre a Referência inicial do respectivo nível e o atual vencimento do profissional da educação não poderá resultar em redução salarial, em atendimento ao dispositivo Constitucional, sendo devida ao servidor a diferença eventualmente apurada, inclusive, para fins previdenciários.

Parágrafo único. Para fins de enquadramento desta lei, leva-se em consideração o valor igual ou imediatamente superior ao vencimento atualmente



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

percebido, de acordo com a habilitação de cada servidor, sendo vedada a promoção do servidor em cumprimento do estágio probatório.

Art. 59 Os profissionais da educação investidos no cargo próprio do magistério público municipal após a data de 31 de dezembro de 2015/a esta lei ficam submetidos para todos os efeitos legais, inclusive, em detrimento, inclusive, da legislação aplicada à época da realização do respectivo concurso público.

Art. 60 O cargo de Educador Infantil criado pela Lei nº 2704, de 04 de abril de 2008 passa, automaticamente, a ser disciplinado por esta lei, a partir da sua publicação, compondo a nomenclatura de Professor de Educação Infantil, sem prejuízo da remuneração, carga horária e atribuições funcionais.

Art. 61 O cargo de Instrutor de Libras regrado pela Lei nº 1728, de 21 de novembro de 1994 passa, automaticamente, a ser disciplinado por esta lei, a partir da sua publicação, sem prejuízo da nomenclatura, remuneração, carga horária e atribuições funcionais.

Art. 62 Além dos cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei, o Município de Palmeira poderá contratar pessoal admitido temporariamente, mediante contrato por prazo determinado, obedecido ao disposto no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal e em Lei específica.

§ 1º O pessoal temporário de que trata este artigo não integrará o Quadro de Pessoal e o Plano de Carreira.

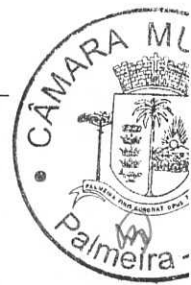
§ 2º O pessoal temporário contratado, será regido pela legislação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT e ficará sujeito ao Regime Geral da Previdência Social e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Art. 63 Fica assegurado o direito a recurso, dirigido ao Chefe do Poder Executivo, ao profissional da educação que se julgar prejudicado em decorrência do enquadramento a ser efetuado por motivo da aplicação desta lei, desde que exerça tal direito dentro de 30 (trinta) dias contados do referido enquadramento, sob pena de decadência do direito.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA

ESTADO DO PARANÁ



Art. 64 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 1987, de 19 de março de 1999, Lei nº 2.429 de 12 de dezembro de 2005, Lei nº 2.703 de 04 de abril de 2008, Lei nº 2704, de 04 de abril de 2008, Lei nº 2852, de 18 de abril de 2009, Lei nº 3.976, de 21 de outubro de 2015 e Lei nº 4.010, de 20 de novembro de 2015.

Prefeitura, sede do Município de Palmeira, Estado do Paraná, em 05 de fevereiro de 2016.

Edir Havrechaki

Prefeito do Município de Palmeira



MUNICÍPIO DE PALMEIRA
ESTADO DO PARANÁ

ANEXO I

**CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO, ESCOLARIDADE, CARGA
HORÁRIA SEMANAL, QUANTIDADE DE VAGAS DISPONIBILIZADAS E
QUANTIDADE DE VAGAS OCUPADAS**

Cargos	Escolaridade	Carga Horária Semanal	Vagas Disponibiliza das	Vagas Ocupadas
Instrutor de Libras	Ensino Médio Completo	40	00	01
Orientador Educativo	Licenciatura em Pedagogia	20	00	06
Professor	Formação de Docentes, Pedagogia ou Normal Superior	20	05	227
Professor de Educação Física Licenciatura	Licenciatura em Educação Física	20	05	05
Professor de Educação Infantil	Formação de Docentes, Pedagogia ou Normal Superior	40	09	39
Professor Leigo	Ensino Fundamental Completo	20	00	01
Supervisor Educativo	Licenciatura em Pedagogia	20	00	07



MUNICÍPIO DE PALMEIRA
ESTADO DO PARANÁ

0000013



ANEXO II

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO EXTINTOS AO VAGAR E
QUANTIDADE DE VAGAS OCUPADAS

Cargo	Quantidade
Instrutor de Libras	01
Orientador Educacional	06
Professor Leigo	01
Supervisor Educacional	07



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

ANEXO III

Avaliação de Desempenho – Promoção Horizontal

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Ano: _____ () 1ª () 2ª		
Nome: _____		
Matrícula: _____ Cargo: _____		
Lotação: _____		
I. ASSIDUIDADE: Frequência com que o servidor comparece ao trabalho.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
Acima de 2 (duas) faltas injustificadas no ano.	0	
2 (duas) faltas injustificadas no ano.	6	
1 (uma) falta injustificada no ano.	12	
Nenhuma falta injustificada no ano.	20	
II. DISCIPLINA: Cumprimento de normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação da hierarquia e presteza com que executa as tarefas.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	0	
REGULAR – Raramente cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	1 a 10	
BOM – Frequentemente cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	20	
III. PONTUALIDADE: Observância dos horários de trabalho, a fim de evitar atrasos e saídas antecipadas injustificadas.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca cumpre o horário de trabalho.	0	
REGULAR – Raramente cumpre o horário de trabalho.	1 a 10	
BOM – Frequentemente cumpre o horário de trabalho.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre cumpre o horário de trabalho.	20	
IV. PRODUTIVIDADE: Rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, prejudicando o andamento e o trabalho dos mesmos.	0	
REGULAR – Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, prejudicando o andamento, e por vezes, a qualidade dos mesmos.	1 a 10	
BOM – Frequentemente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, garantindo o andamento e qualidade dos mesmos.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, garantindo o andamento e qualidade dos mesmos.	20	
V. RESPONSABILIDADE: Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma inadequada.	0	
REGULAR – Raramente demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os, muitas vezes, de forma inadequada.	1 a 10	
BOM – Frequentemente demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	20	
TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO	100	
TOTAL DE HORAS DOS CERTIFICADOS APRESENTADOS	MÍNIMO 350 H	
RESULTADO FINAL	() Promoção de 03%, ou seja, uma referência. () Promoção de 06%, ou seja, duas referências. () Sem direito a promoção horizontal	
ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO		
_____ Assinatura do Servidor		_____ Nome e Assinatura Colegiado de Avaliação



MUNICÍPIO DE PALMEIRA
ESTADO DO PARANÁ

ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO INVESTIDOS EM CARGOS DO QUADRO PRÓPRIO DO
MAGISTÉRIO ATÉ A DATA DE 31 DE DEZEMBRO DE 2015.

ORIENTADOR EDUCACIONAL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação		2.219,40	2.285,98	2.352,56	2.419,15	2.485,73	2.552,31	2.618,89	2.685,47	2.752,06	2.818,64	2.885,22	2.951,80	3.018,38	3.084,97	3.151,55	3.218,13
II - Pós-graduação	10%	2.441,34	2.514,58	2.587,82	2.661,06	2.734,30	2.807,54	2.880,78	2.954,02	3.027,26	3.100,50	3.173,74	3.246,98	3.320,22	3.393,46	3.466,70	3.539,94
III - Mestrado	20%	2.929,61	3.017,50	3.105,38	3.193,27	3.281,16	3.369,05	3.456,94	3.544,83	3.632,71	3.720,60	3.808,49	3.896,38	3.984,27	4.072,16	4.160,04	4.247,93
IV - Doutorado	20%	3.515,53	3.621,00	3.726,46	3.831,93	3.937,39	4.042,86	4.148,32	4.253,79	4.359,26	4.464,72	4.570,19	4.675,65	4.781,12	4.886,59	4.992,05	5.097,52
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação		3.284,71	3.351,29	3.417,88	3.484,46	3.551,04	3.617,62	3.684,20	3.750,79	3.817,37	3.883,95	3.950,53	4.017,11	4.083,70	4.150,28	4.216,86	4.283,44
II - Pós-graduação	10%	3.613,18	3.686,42	3.759,66	3.832,90	3.906,14	3.979,38	4.052,62	4.125,86	4.199,10	4.272,35	4.345,59	4.418,83	4.492,07	4.565,31	4.638,55	4.711,79
III - Mestrado	20%	4.335,82	4.423,71	4.511,60	4.599,48	4.687,37	4.775,26	4.863,15	4.951,04	5.038,93	5.126,81	5.214,70	5.302,59	5.390,48	5.478,37	5.566,26	5.654,14
IV - Doutorado	20%	5.202,98	5.308,45	5.413,92	5.519,38	5.624,85	5.730,31	5.835,78	5.941,25	6.046,71	6.152,18	6.257,64	6.363,11	6.468,57	6.574,04	6.679,51	6.784,97





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

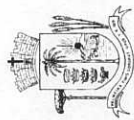
PROFESSOR

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio		1.064,20	1.096,13	1.128,05	1.159,98	1.191,90	1.223,83	1.255,76	1.287,68	1.319,61	1.351,53	1.383,46	1.415,39	1.447,31	1.479,24	1.511,16	1.543,09
II - Graduação	100%	2.128,40	2.192,25	2.256,10	2.319,96	2.383,81	2.447,66	2.511,51	2.575,36	2.639,22	2.703,07	2.766,92	2.830,77	2.894,62	2.958,48	3.022,33	3.086,18
III - Pós-graduação	10%	2.341,24	2.411,48	2.481,71	2.551,95	2.622,19	2.692,43	2.762,66	2.832,90	2.903,14	2.973,37	3.043,61	3.113,85	3.184,09	3.254,32	3.324,56	3.394,80
IV - Mestrado	20%	2.809,49	2.893,77	2.978,06	3.062,34	3.146,63	3.230,91	3.315,20	3.399,48	3.483,77	3.568,05	3.652,33	3.736,62	3.820,90	3.905,19	3.989,47	4.073,76
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio		1,48	1,51	1,54	1,57	1,6	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,9	1,93
II - Graduação	100%	1.575,02	1.606,94	1.638,87	1.670,79	1.702,72	1.734,65	1.766,57	1.798,50	1.830,42	1.862,35	1.894,28	1.926,20	1.958,13	1.990,05	2.021,98	2.053,91
III - Pós-graduação	10%	3.150,03	3.213,88	3.277,74	3.341,59	3.405,44	3.469,29	3.533,14	3.597,00	3.660,85	3.724,70	3.788,55	3.852,40	3.916,26	3.980,11	4.043,96	4.107,81
IV - Mestrado	20%	3.465,04	3.535,27	3.605,51	3.675,75	3.745,98	3.816,22	3.886,46	3.956,70	4.026,93	4.097,17	4.167,41	4.237,64	4.307,88	4.378,12	4.448,36	4.518,59
		4.158,04	4.242,33	4.326,61	4.410,90	4.495,18	4.579,47	4.663,75	4.748,03	4.832,32	4.916,60	5.000,89	5.085,17	5.169,46	5.253,74	5.338,03	5.422,31

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação		2.219,40	2.285,98	2.352,56	2.419,15	2.485,73	2.552,31	2.618,89	2.685,47	2.752,06	2.818,64	2.885,22	2.951,80	3.018,38	3.084,97	3.151,55	3.218,13
II - Pós-graduação	10%	2.441,34	2.514,58	2.587,82	2.661,06	2.734,30	2.807,54	2.880,78	2.954,02	3.027,26	3.100,50	3.173,74	3.246,98	3.320,22	3.393,46	3.466,70	3.539,94
III - Mestrado	20%	2.929,61	3.017,50	3.105,38	3.193,27	3.281,16	3.369,05	3.456,94	3.544,83	3.632,71	3.720,60	3.808,49	3.896,38	3.984,27	4.072,16	4.160,04	4.247,93
IV - Doutorado	20%	3.515,53	3.621,00	3.726,46	3.831,93	3.937,39	4.042,86	4.148,32	4.253,79	4.359,26	4.464,72	4.570,19	4.675,65	4.781,12	4.886,59	4.992,05	5.097,52
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação		1,48	1,51	1,54	1,57	1,6	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,9	1,93
II - Pós-graduação	10%	3.284,71	3.351,29	3.417,88	3.484,46	3.551,04	3.617,62	3.684,20	3.750,79	3.817,37	3.883,95	3.950,53	4.017,11	4.083,70	4.150,28	4.216,86	4.283,44
III - Mestrado	20%	3.613,18	3.686,42	3.759,66	3.832,90	3.906,14	3.979,38	4.052,62	4.125,86	4.199,10	4.272,35	4.345,59	4.418,83	4.492,07	4.565,31	4.638,55	4.711,79
IV - Doutorado	20%	4.335,82	4.423,71	4.511,60	4.599,48	4.687,37	4.775,26	4.863,15	4.951,04	5.038,93	5.126,81	5.214,70	5.302,59	5.390,48	5.478,37	5.566,26	5.654,14
		5.202,98	5.308,45	5.413,92	5.519,38	5.624,85	5.730,31	5.835,78	5.941,25	6.046,71	6.152,18	6.257,64	6.363,11	6.468,57	6.574,04	6.679,51	6.784,97





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

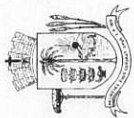
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio		2.128,40	2.192,25	2.256,10	2.319,96	2.383,81	2.447,66	2.511,51	2.575,36	2.639,22	2.703,07	2.766,92	2.830,77	2.894,62	2.958,48	3.022,33	3.086,18
II - Graduação	35%	2.873,34	2.959,54	3.045,74	3.131,94	3.218,14	3.304,34	3.390,54	3.476,74	3.562,94	3.649,14	3.735,34	3.821,54	3.907,74	3.993,94	4.080,14	4.166,34
III - Pós-graduação	10%	3.160,67	3.255,49	3.350,31	3.445,13	3.539,95	3.634,78	3.729,60	3.824,42	3.919,24	4.014,06	4.108,88	4.203,70	4.298,52	4.393,34	4.488,16	4.582,98
IV - Mestrado	20%	3.792,81	3.906,59	4.020,38	4.134,16	4.247,95	4.361,73	4.475,51	4.589,30	4.703,08	4.816,87	4.930,65	5.044,44	5.158,22	5.272,00	5.385,79	5.499,57
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio		1.48	1,51	1,54	1,57	1,6	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,9	1,93
II - Graduação	35%	3.150,03	3.213,88	3.277,74	3.341,59	3.405,44	3.469,29	3.533,14	3.597,00	3.660,85	3.724,70	3.788,55	3.852,40	3.916,26	3.980,11	4.043,96	4.107,81
III - Pós-graduação	10%	4.252,54	4.338,74	4.424,94	4.511,14	4.597,34	4.683,54	4.769,74	4.855,94	4.942,14	5.028,35	5.114,55	5.200,75	5.286,95	5.373,15	5.459,35	5.545,55
IV - Mestrado	20%	4.677,80	4.772,62	4.867,44	4.962,26	5.057,08	5.151,90	5.246,72	5.341,54	5.436,36	5.531,18	5.626,00	5.720,82	5.815,64	5.910,46	6.005,28	6.100,10
		5.613,36	5.727,14	5.840,93	5.954,71	6.068,49	6.182,28	6.296,06	6.409,85	6.523,63	6.637,42	6.751,20	6.864,98	6.978,77	7.092,55	7.206,34	7.320,12

PROFESSOR LEIGO

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Fundamental		874,44	900,67	926,91	953,14	979,37	1.005,61	1.031,84	1.058,07	1.084,31	1.110,54	1.136,77	1.163,01	1.189,24	1.215,47	1.241,70	1.267,94
II - Ensino Médio	25%	1.093,05	1.125,84	1.158,63	1.191,42	1.224,22	1.257,01	1.289,80	1.322,59	1.355,38	1.388,17	1.420,97	1.453,76	1.486,55	1.519,34	1.552,13	1.584,92
III - Graduação	25%	1.366,31	1.407,30	1.448,29	1.489,28	1.530,27	1.571,26	1.612,25	1.653,24	1.694,23	1.735,22	1.776,21	1.817,20	1.858,19	1.899,17	1.940,16	1.981,15
IV - Pós-graduação	10%	1.502,94	1.548,03	1.593,12	1.638,21	1.683,30	1.728,39	1.773,47	1.818,56	1.863,65	1.908,74	1.953,83	1.998,92	2.044,00	2.089,09	2.134,18	2.179,27
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio		1.48	1,51	1,54	1,57	1,6	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,9	1,93
II - Graduação	25%	1.294,17	1.320,40	1.346,64	1.372,87	1.399,10	1.425,34	1.451,57	1.477,80	1.504,04	1.530,27	1.556,50	1.582,74	1.608,97	1.635,20	1.661,44	1.687,67
III - Pós-graduação	10%	1.617,71	1.650,51	1.683,30	1.716,09	1.748,88	1.781,67	1.814,46	1.847,25	1.880,05	1.912,84	1.945,63	1.978,42	2.011,21	2.044,00	2.076,80	2.109,59
IV - Mestrado	20%	2.022,14	2.063,13	2.104,12	2.145,11	2.186,10	2.227,09	2.268,08	2.309,07	2.350,06	2.391,05	2.432,04	2.473,03	2.514,02	2.555,00	2.595,99	2.636,98
		2.224,36	2.269,45	2.314,53	2.359,62	2.404,71	2.449,80	2.494,89	2.539,97	2.585,06	2.630,15	2.675,24	2.720,33	2.765,42	2.810,50	2.855,59	2.900,68



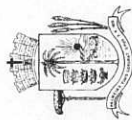


MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

SUPREVISOR EDUCACIONAL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação		2.219,40	2.285,98	2.352,56	2.419,15	2.485,73	2.552,31	2.618,89	2.685,47	2.752,06	2.818,64	2.885,22	2.951,80	3.018,38	3.084,97	3.151,55	3.218,13
II - Pós-graduação	10%	2.441,34	2.514,58	2.587,82	2.661,06	2.734,30	2.807,54	2.880,78	2.954,02	3.027,26	3.100,50	3.173,74	3.246,98	3.320,22	3.393,46	3.466,70	3.539,94
III - Mestrado	20%	2.929,61	3.017,50	3.105,38	3.193,27	3.281,16	3.369,05	3.456,94	3.544,83	3.632,71	3.720,60	3.808,49	3.896,38	3.984,27	4.072,16	4.160,04	4.247,93
IV - Doutorado	20%	3.515,53	3.621,00	3.726,46	3.831,93	3.937,39	4.042,86	4.148,32	4.253,79	4.359,26	4.464,72	4.570,19	4.675,65	4.781,12	4.886,59	4.992,05	5.097,52
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação		3.284,71	3.351,29	3.417,88	3.484,46	3.551,04	3.617,62	3.684,20	3.750,79	3.817,37	3.883,95	3.950,53	4.017,11	4.083,70	4.150,28	4.216,86	4.283,44
II - Pós-graduação	10%	3.613,18	3.686,42	3.759,66	3.832,90	3.906,14	3.979,38	4.052,62	4.125,86	4.199,10	4.272,35	4.345,59	4.418,83	4.492,07	4.565,31	4.638,55	4.711,79
III - Mestrado	20%	4.335,82	4.423,71	4.511,60	4.599,48	4.687,37	4.775,26	4.863,15	4.951,04	5.038,93	5.126,81	5.214,70	5.302,59	5.390,48	5.478,37	5.566,26	5.654,14
IV - Doutorado	20%	5.202,98	5.308,45	5.413,92	5.519,38	5.624,85	5.730,31	5.835,78	5.941,25	6.046,71	6.152,18	6.257,64	6.363,11	6.468,57	6.574,04	6.679,51	6.784,97





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

ANEXO V

TABELA DE VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO INVESTIDOS EM CARGOS DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO POSTERIORMENTE A DATA DE 31 DE DEZEMBRO DE 2015.

INSTRUTOR DE LIBRAS

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio		1.064,20	1.096,13	1.128,05	1.159,98	1.191,90	1.223,83	1.255,76	1.287,68	1.319,61	1.351,53	1.383,46	1.415,39	1.447,31	1.479,24	1.511,16	1.543,09
II - Graduação	25%	1.330,25	1.370,16	1.410,07	1.449,97	1.489,88	1.529,79	1.569,70	1.609,60	1.649,51	1.689,42	1.729,33	1.769,23	1.809,14	1.849,05	1.888,96	1.928,86
III - Pós-graduação	10%	1.461,28	1.507,17	1.551,07	1.594,97	1.638,87	1.682,77	1.726,66	1.770,56	1.814,46	1.858,36	1.902,26	1.946,16	1.990,05	2.033,95	2.077,85	2.121,75
IV - Mestrado	20%	1.755,93	1.808,61	1.861,29	1.913,96	1.966,64	2.019,32	2.072,00	2.124,68	2.177,35	2.230,03	2.282,71	2.335,39	2.388,06	2.440,74	2.493,42	2.546,10
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio		1.48	1.51	1.54	1.57	1,6	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,9	1,93
II - Graduação	25%	1.968,77	2.008,68	2.048,59	2.088,49	2.128,40	2.168,31	2.208,22	2.248,12	2.288,03	2.327,94	2.367,85	2.407,75	2.447,66	2.487,57	2.527,48	2.567,38
III - Pós-graduação	10%	2.165,65	2.209,55	2.253,44	2.297,34	2.341,24	2.385,14	2.429,04	2.472,93	2.516,83	2.560,73	2.604,63	2.648,53	2.692,43	2.736,32	2.780,22	2.824,12
IV - Mestrado	20%	2.598,78	2.651,45	2.704,13	2.756,81	2.809,49	2.862,17	2.914,84	2.967,52	3.020,20	3.072,88	3.125,56	3.178,23	3.230,91	3.283,59	3.336,27	3.388,94





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

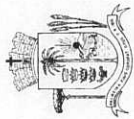
PROFESSOR

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio		1.064,20	1.096,13	1.128,05	1.159,98	1.191,90	1.223,83	1.255,76	1.287,68	1.319,61	1.351,53	1.383,46	1.415,39	1.447,31	1.479,24	1.511,16	1.543,09
II - Graduação	25%	1.330,25	1.370,16	1.410,07	1.449,97	1.489,88	1.529,79	1.569,70	1.609,60	1.649,51	1.689,42	1.729,33	1.769,23	1.809,14	1.849,05	1.888,96	1.928,86
III - Pós-graduação	10%	1.463,28	1.507,17	1.551,07	1.594,97	1.638,87	1.682,77	1.726,66	1.770,56	1.814,46	1.858,36	1.902,26	1.946,16	1.990,05	2.033,95	2.077,85	2.121,75
IV - Mestrado	20%	1.755,93	1.808,61	1.861,29	1.913,96	1.966,64	2.019,32	2.072,00	2.124,68	2.177,35	2.230,03	2.282,71	2.335,39	2.388,06	2.440,74	2.493,42	2.546,10
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio		1.48	1.51	1.54	1.57	1.6	1.63	1.66	1.69	1.72	1.75	1.78	1.81	1.84	1.87	1.9	1.93
II - Graduação	25%	1.575,02	1.606,94	1.638,87	1.670,79	1.702,72	1.734,65	1.766,57	1.798,50	1.830,42	1.862,35	1.894,28	1.926,20	1.958,13	1.990,05	2.021,98	2.053,91
III - Pós-graduação	10%	1.968,77	2.008,68	2.048,59	2.088,49	2.128,40	2.168,31	2.208,22	2.248,12	2.288,03	2.327,94	2.367,85	2.407,75	2.447,66	2.487,57	2.527,48	2.567,38
IV - Mestrado	20%	2.165,65	2.209,55	2.253,44	2.297,34	2.341,24	2.385,14	2.429,04	2.472,93	2.516,83	2.560,73	2.604,63	2.648,53	2.692,43	2.736,32	2.780,22	2.824,12
		2.598,78	2.651,45	2.704,13	2.756,81	2.809,49	2.862,17	2.914,84	2.967,52	3.020,20	3.072,88	3.125,56	3.178,23	3.230,91	3.283,59	3.336,27	3.388,94

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação		2.219,40	2.285,98	2.352,56	2.419,15	2.485,73	2.552,31	2.618,89	2.685,47	2.752,06	2.818,64	2.885,22	2.951,80	3.018,38	3.084,97	3.151,55	3.218,13
II - Pós-graduação	10%	2.441,34	2.514,58	2.587,82	2.661,06	2.734,30	2.807,54	2.880,78	2.954,02	3.027,26	3.100,50	3.173,74	3.246,98	3.320,22	3.393,46	3.466,70	3.539,94
III - Mestrado	20%	2.929,61	3.017,50	3.105,38	3.193,27	3.281,16	3.369,05	3.456,94	3.544,83	3.632,71	3.720,60	3.808,49	3.896,38	3.984,27	4.072,16	4.160,04	4.247,93
IV - Doutorado	20%	3.515,53	3.621,00	3.726,46	3.831,93	3.937,39	4.042,86	4.148,32	4.253,79	4.359,26	4.464,72	4.570,19	4.675,65	4.781,12	4.886,59	4.992,05	5.097,52
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação		1.48	1.51	1.54	1.57	1.6	1.63	1.66	1.69	1.72	1.75	1.78	1.81	1.84	1.87	1.9	1.93
II - Pós-graduação	10%	3.284,71	3.351,29	3.417,88	3.484,46	3.551,04	3.617,62	3.684,20	3.750,79	3.817,37	3.883,95	3.950,53	4.017,11	4.083,70	4.150,28	4.216,86	4.283,44
III - Mestrado	20%	3.613,18	3.686,42	3.759,66	3.832,90	3.906,14	3.979,38	4.052,62	4.125,86	4.199,10	4.272,35	4.345,59	4.418,83	4.492,07	4.565,31	4.638,55	4.711,79
IV - Doutorado	20%	4.335,82	4.423,71	4.511,60	4.599,48	4.687,37	4.775,26	4.863,15	4.951,04	5.038,93	5.126,81	5.214,70	5.302,59	5.390,48	5.478,37	5.566,26	5.654,14
		5.202,98	5.308,45	5.413,92	5.519,38	5.624,85	5.730,31	5.835,78	5.941,25	6.046,71	6.152,18	6.257,64	6.363,11	6.468,57	6.574,04	6.679,51	6.784,97





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio		1	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,3	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
		2.128,40	2.192,25	2.256,10	2.319,96	2.383,81	2.447,66	2.511,51	2.575,36	2.639,22	2.703,07	2.766,92	2.830,77	2.894,62	2.958,48	3.022,33	3.086,18
II - Graduação	25%	2.660,50	2.740,32	2.820,13	2.899,95	2.979,76	3.059,58	3.139,39	3.219,21	3.299,02	3.378,84	3.458,65	3.538,47	3.618,28	3.698,10	3.777,91	3.857,73
III - Pós-graduação	10%	2.926,55	3.014,35	3.102,14	3.189,94	3.277,74	3.365,53	3.453,33	3.541,13	3.628,92	3.716,72	3.804,52	3.892,31	3.980,11	4.067,90	4.155,70	4.243,50
IV - Mestrado	20%	3.511,86	3.617,22	3.722,57	3.827,93	3.933,28	4.038,64	4.143,99	4.249,35	4.354,71	4.460,06	4.565,42	4.670,77	4.776,13	4.881,49	4.986,84	5.092,20
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
		1,48	1,51	1,54	1,57	1,6	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,9	1,93
I - Ensino Médio		3.150,03	3.213,88	3.277,74	3.341,59	3.405,44	3.469,29	3.533,14	3.597,00	3.660,85	3.724,70	3.788,55	3.852,40	3.916,26	3.980,11	4.043,96	4.107,81
II - Graduação	25%	3.937,54	4.017,36	4.097,17	4.176,99	4.256,80	4.336,62	4.416,43	4.496,25	4.576,06	4.655,88	4.735,69	4.815,51	4.895,32	4.975,14	5.054,95	5.134,77
III - Pós-graduação	10%	4.331,29	4.419,09	4.506,89	4.594,68	4.682,48	4.770,28	4.858,07	4.945,87	5.033,67	5.121,46	5.209,26	5.297,06	5.384,85	5.472,65	5.560,45	5.648,24
IV - Mestrado	20%	5.197,55	5.302,91	5.408,26	5.513,62	5.618,98	5.724,33	5.829,69	5.935,04	6.040,40	6.145,76	6.251,11	6.356,47	6.461,82	6.567,18	6.672,53	6.777,89





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000021



JUSTIFICATIVA

Encaminho à apreciação dessa Egrégia Casa de Leis Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.353 que visa instituir o plano de cargos, carreira e salários do quadro próprio do magistério público municipal.

Cumpre esclarecer aos Nobres Vereadores que a pretensão apenas visa corrigir alguns erros de ordem material, apontados na redação do Projeto de Lei em epígrafe, sendo eles:

- No art. 54, §1º e §2º referenciou o enquadramento dos servidores investidos anteriormente e posteriormente à vigência desta Lei às tabelas de vencimento IV e V, respectivamente. Ocorre que tal dispositivo considerou que a entrada em vigência da presente Lei, caso fosse aprovada, seria, em tese, a partir de 01 de janeiro de 2016, uma vez que todos os estudos técnicos, financeiros e orçamentários consideraram tal acontecimento. Assim, considerando que a apreciação por esta r. Casa de Leis foi postergada para o presente mês, necessária a alteração do descrito dispositivo, bem como do Art. 59, que trata do mesmo assunto, para que no enquadramento dos servidores seja considerada data base 01 de janeiro de 2016 e não "a entrada em vigência da lei", a fim de observar e cumprir os estudos realizados, evitando dissabores futuros ao município;

- Por fim o presente substitutivo, também, visa readequar os valores constantes nos vencimentos dos servidores, dispostos nos Anexos IV e V, para cumprimento do piso salarial nacional dos professores, instituído pela Lei 11.738/08, o qual teve reajuste de 11,36% a título de correção inflacionária para o presente exercício.

Com expostos, diante da atual necessidade e importância da adequação do texto, através do contido Substitutivo, o Executivo Municipal vem solicitar a esta honrada Casa Legislativa a apreciação e aprovação da presente Lei, nos moldes supra descritos.

Contando com a apreciação e consequente aprovação do mesmo, aproveito o ensejo para renovar os votos de elevada estima e distinta consideração.

Prefeitura, sede do Município de Palmeira, Estado do Paraná, em 05 de fevereiro de 2016.

Edir Havrechaki

Prefeito do Município de Palmeira



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Orientação Jurídica nº 035/2016

À COMISSÃO PERMANENTE DE

LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO

ATO EM ANÁLISE: SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.353/2015, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências

Em complementação à Orientação Jurídica nº 19, emitida em 11 de fevereiro de 2016, em face do Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.353/2015, que trata do Plano de Cargos, Carreira e Salários do magistério público municipal, esta Procuradoria encontra-se no dever de emitir a informação que segue:

- Considerando que até a presente data, mesmo estando dentro do prazo Regimental, o Substitutivo ao Projeto de Lei em questão não foi submetido ao Plenário;
- Considerando o ofício lido em Sessão Ordinária do dia 15/03/2016, que retirou o pedido de urgência de tramitação do referido Projeto e o colocou no rito do procedimento normal;
- Considerando as atipicidades do ano eleitoral e as diversas condutas vedadas;
- Considerando o art. 73, VIII da lei nacional nº 9.504/1997:

Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:

(...) VIII - fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no art. 7º desta Lei e até a posse dos eleitos. (...)

¹ Até 180 dias antes das eleições (05 de abril de 2016)

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Este Procuradoria recorda aos nobres vereadores, conforme já mencionado nas Orientações emitidas acerca das regras eleitorais para este ano, que fiquem atentos para o fato de que normas que tratem de reajuste ou revisão de remuneração de servidores públicos, nos moldes do art.73, VIII mencionado, só terão legalidade e constitucionalidade caso sejam aprovadas e PUBLICADAS até o dia 05 de abril de 2016. Caso o referido prazo seja descumprido, haverá ofensa de tais normas à legislação eleitoral e regras constitucionais, eivando-as de ilegalidade e/ou inconstitucionalidade, com a consequente responsabilização das pessoas competentes conforme prevê a lei.

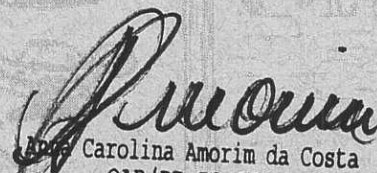
De igual modo, cumpre esclarecer que, a partir de 01 de julho de 2016, também não poderá haver qualquer aumento de despesa com pessoal, conforme previsto no art.21 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Lembrando, ainda, que os prazos são contados, considerando-se a data da devida publicação da Lei em Diário oficial do Município.

Era o que tinha a informar, estando à disposição para eventuais esclarecimentos.

Encaminhe-se, por gentileza, à Comissão.

Palmeira, 16 de março de 2016.


Carolina Amorim da Costa
OAB/PR 50.855
Procuradoria da Câmara Municipal
Palmeira/PR

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA
ESTADO DO PARANÁ



Ofício 222/2016

Palmeira, 28 de Abril de 2.016.

Senhor Presidente:

Em atenção ao ofício recebido dessa Casa de Leis, sob nº 002/16 datado de 12/02 do corrente, onde Vossa Excelência solicita Estudo do Impacto Orçamentário Financeiro com relação aos Substitutivos dos Projetos de Lei 4.352 e 4.353, em anexo enviamos os documentos solicitados com as atualizações necessárias.

Nos colocamos a disposição da Comissão de Legislação, Justiça e Redação para o que julgue necessário.

Atenciosamente,


Edir Havrechaki
Prefeito Municipal

PROTOCOLO Nº 94 / 2016
EM 28 / 04 / 2016
Ane
SECRETÁRIO

EXCELENTÍSSIMO SENHOR
ANSELMO H. OSÓRIO
DD. PRESIDENTE DA COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO
JUSTIÇA E REDAÇÃO
CÂMARA MUNICIPAL
PALMEIRA -PR



RELATÓRIO DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

METODOLOGIA DE CÁLCULO

O presente relatório de impacto orçamentário financeiro visa atender ao disposto na Constituição Federal (Art. 169) e Lei Complementar nº 101/00 (Artigos 16 e 17), no que se refere à concessão de benefício e assunção de despesa de caráter continuado, respectivamente. Trata-se do enquadramento do **Quadro de Pessoal Civil e do Magistério, avanço salarial**. Compreende o pagamento de onze parcelas de remunerações, uma parcela de férias, abono de férias e gratificação de Natal (13º salário).

O cálculo envolve levantamento dos custos dos salários e seus respectivos avanços, inclusive com a expectativa de revisão geral e anual das remunerações. Atentando para o Princípio do Conservadorismo (ou da Prudência), levou-se em consideração para a apuração do impacto orçamentário e financeiro, o número total de vagas de todos os cargos e não apenas as vagas ocupadas.

O enquadramento do quadro do Pessoal Civil e do Magistério, que é pelo Regime Estatutário, gerará um custo patronal estimado de 18,36% (dezoito vírgula trinta e seis por cento), sendo 15,36% (quinze vírgula trinta e seis por cento) correspondente a contribuição previdenciária que é feita para Regime Próprio de Previdência, e 3% (três por cento) correspondente a assistência médica.

A Receita Corrente Líquida do Município de Palmeira do exercício de 2015 registrou o valor de R\$ 73.175.091,87 (setenta e três milhões, cento e setenta e cinco mil, noventa e um reais e oitenta e sete centavos), e o índice com pessoal apresentou o percentual de 48,01% (quarenta e oito vírgula um por cento).

Para o exercício financeiro de 2016 a Receita Corrente Líquida relativa ao período de 12 meses, ou seja, de março de 2015 até fevereiro de 2016 apresentou o valor de R\$ 75.240.978,84 (setenta e cinco milhões, duzentos e quarenta mil, novecentos e setenta e oito reais e oitenta e quatro centavos). A despesa com pessoal, para o mesmo período, foi de R\$ 36.119.853,66 (trinta e seis milhões, cento e dezenove mil, oitocentos e cinquenta e três reais e sessenta e seis centavos) representando 48,01% (quarenta e oito vírgula um por cento) da Receita Corrente Líquida.

Para os anos de 2017 e 2018 estima-se aplicação de uma revisão geral e anual de aproximadamente 13,72% (treze vírgula setenta e dois por cento), relativos a inflação estimada de 8,5% (oito e meio por cento) ao ano, mais 5,22% (cinco vírgula vinte e dois por cento) ao ano, para progressões/avanços dos servidores, conforme demonstrado a seguir:

ANO	CIVIL	MAGISTÉRIO	TOTAL
2016	20,53%	9,63%	30,16%
2018	22,79%	10,62%	33,41%
VARIAÇÃO % NO BIÊNIO			3,25%
VARIAÇÃO % ANUAL			5,22%

Considerando a constância do percentual de 48,01% (quarenta e oito vírgula um por cento) para o ano de 2016, o gasto estimado com pessoal para o ano de 2017, com o enquadramento salarial do Pessoal Civil e do Magistério, representará um acréscimo no índice da Folha de Pagamento da



ordem de 0,74 (zero vírgula setenta e quatro) e 0,21 (zero vírgula vinte e um) pontos percentuais, respectivamente. Com isto, o Índice da Folha de Pagamento, quando comparada à Receita Corrente Líquida será de aproximadamente **48,96%** (quarenta e oito vírgula noventa e seis por cento) e, considerando um acréscimo anual de 10% (dez por cento) na Receita Corrente Líquida e de 13,72% (treze vírgula setenta e dois por cento) no gasto com Pessoal, para o biênio 2017 e 2018, o Índice da Folha de Pagamento chegará em **50,61%** (cinquenta vírgula sessenta e um por cento), **abaixo** do Limite Prudencial previsto no parágrafo único do artigo 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal, que é de 51,3% (cinquenta e um vírgula três por cento).

Palmeira - PR, 28 de abril de 2016.



Edir Havrechaki
Prefeito Municipal



DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DE DESPESAS

Declaro para fins de atender ao disposto no Art. 16, incisos I e II da Lei Complementar nº. 101/00, que visa promover, através do controle, uma gestão transparente dos gastos públicos e o equilíbrio das finanças públicas, que tenho ciência do impacto orçamentário e financeiro e que o presente gasto dispõe de dotação e consiste expectativa de suporte de caixa, conformando-se às orientações do plano plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias, motivo pelo qual, faz parte desses instrumentos orçamentários do município.

Acrescento que as dotações relativas ao custeio de serviço de **Pessoal Civil** são de previsão obrigatória no orçamento do Poder Executivo, suportando a despesa.

Palmeira, 28 de Abril de 2016.

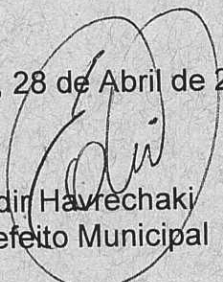

Edir Havrechaki
Prefeito Municipal



DECLARAÇÃO

Declaro para fins de atender ao disposto no Art. 20, da Lei Complementar nº. 101/00, que o enquadramento dos servidores do **Quadro de Pessoal Civil**, não excederá o Limite Prudencial com a despesa de pessoal.

Palmeira, 28 de Abril de 2016.


Edir Havrechaki
Prefeito Municipal



DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DE DESPESAS

Declaro para fins de atender ao disposto no Art. 16, incisos I e II da Lei Complementar nº. 101/00, que visa promover, através do controle, uma gestão transparente dos gastos públicos e o equilíbrio das finanças públicas, que tenho ciência do impacto orçamentário e financeiro e que o presente gasto dispõe de dotação e consiste expectativa de suporte de caixa, conformando-se às orientações do plano plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias, motivo pelo qual, faz parte desses instrumentos orçamentários do município.

Acrescento que as dotações relativas ao custeio de serviço de pessoal do **Magistério** são de previsão obrigatória no orçamento do Poder Executivo, suportando a despesa.

Palmeira, 28 de Abril de 2016.

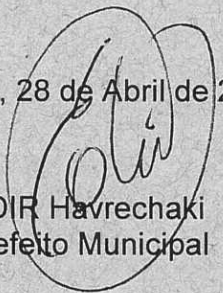

Edir Havtechaki
Prefeito Municipal



DECLARAÇÃO

Declaro para fins de atender ao disposto no Art. 20, da Lei Complementar nº. 101/00, que o enquadramento dos servidores do **Quadro do Magistério**, não excederá o Limite Prudencial com a despesa de pessoal.

Palmeira, 28 de Abril de 2016.


EDIR Havrechaki
Prefeito Municipal



Câmara Municipal de Palmeira
Assessoria Jurídica



PARECER AOS PROJETOS DE LEI NºS 4.352 E 4.353

4.352:

ASSUNTO – Institui o Plano de Cargos e Salários dos servidores públicos efetivos do quadro de pessoal civil estatutário da administração direta e indireta do Poder Executivo Municipal, fixa suas diretrizes e dá outras providências.

INICIATIVA – Poder Executivo

4.353:

ASSUNTO - Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências.

INICIATIVA – Poder Executivo

Este parecer é orientativo à Comissão de Legislação Justiça e Redação, a pedido de seu Presidente, tendo em vista os mesmos estarem com pedido de prazo para análise na Comissão, desde o dia 04.12.2015, aguardando manifestação do Executivo com relação a documento solicitado.

Tratam os Projeto de Lei, como declinados acima, de alteração e fixação de Plano de Cargos e Salários aos servidores do Executivo e da administração indireta.

A matéria proposta está dentro das atribuições do Sr. Prefeito Municipal, ressalvada a análise de mérito, que é de competência do Plenário da mesma.

Autân Vide



Câmara Municipal de Palmeira Assessoria Jurídica



O assunto tratado tem seus aspectos de legalidade, competência e oportunidade previstos em lei, nada tendo que possa obstar a proposição por estes aspectos.

Assim, para que este parecer sirva de orientação para a Comissão, devemos elaborar breve histórico de sua tramitação dentro do Legislativo:

Os projetos em análise foram devidamente protocolados na Casa de Leis em data de 01.12.2015, e encaminhados para Parecer da Douta Procuradora Jurídica da Casa, que manifestou em ambos, de forma clara, concisa e bastante técnica, apontando algumas alterações que se faziam necessárias, e destacando, principalmente a necessidade de estudo de impacto financeiro referente aos Projetos, considerando este como documento imprescindível para que sejam efetuados a análise de percentuais e limites legais previstos, de conformidade com a LRF.

Destaco, por oportuno, já que é o objeto deste parecer, trecho da manifestação da ilustre Procuradora, no seguinte sentido:

"Assim, orienta-se que seja solicitado ao Poder Executivo o referido documento, sendo que o presente Projeto somente deverá ser levado a Plenário para discussão e votação com a comprovação do enquadramento às regras orçamentárias e financeiras (tal comprovação deverá estar amparada também em orientação técnica do Setor Contábil desta Casa)."

Sustentados no Parecer, a Comissão efetuou pedido ao Executivo, solicitando a remessa de tal documento, como destacado no Parecer da Procuradoria Jurídica.



Câmara Municipal de Palmeira

Assessoria Jurídica



Além disso, por duas oportunidades, e inclusive atendendo ao parecer citado, o Poder Executivo remeteu a esta Casa, dois Substitutivos aos Projetos, em data de 21.12.2015 e 10.02.2016.

Ao que consta a esta Assessoria Jurídica, apesar de solicitada ao Executivo a remessa do documento - estudo de impacto financeiro - , este, até esta data, não foi enviado.

Diante deste impasse, foi solicitado a esta Assessoria que manifestasse sua opinião a respeito, já que não há qualquer interesse da Comissão e muito menos do Legislativo como um todo, de solicitar novamente a prorrogação de prazo para análise dos Projetos, ante a inércia do Poder Executivo em providenciar o relatório requerido. Os projetos foram alvo de grande divulgação junto aos servidores públicos municipais, que estão aguardando solução a respeito, principalmente dos componentes do Legislativo, que tem a função e prerrogativa legal de aprovar a lei.

Para tanto, devemos destacar nesta oportunidade, a informação prestada pelo Sr. Prefeito na Justificativa apresentada aos projetos, dando conta de que

"diante do cenário apresentado, o Poder Executivo Municipal iniciou, no ano de 2014, estudos sobre a implantação de um novo modelo de Plano de Cargos e Salários e carreira dos servidores municipais. Os trabalhos foram conduzidos por comissão designada oficialmente para tal finalidade e formada por servidores públicos municipais efetivos de diversos segmentos e membro do Poder Legislativo.

Foram aproximadamente, 01 (um) ano e 06 (seis) meses de trabalhos técnicos, jurídicos e orçamentários realizados, centenas de encontros, dezenas de reuniões com secretários municipais, servidores de todas as categorias profissionais, Sindicato dos Seervidores

Julian Vido



Câmara Municipal de Palmeira Assessoria Jurídica



Públicos Muinicipais de Palmeira – SISMUP, representantes do Poder Legislativo e Autarquia Municipal de Previdência Social – RPPS, com o objetivo de, utilizando critérios de proporcionalidade, razoabilidade, eficiência do serviços público, viabilidade e sustentabilidade econômico/financeira, propiciar novos benefícios de ascensão funcional na carreira dos servidores públicos comprometidos com o bom andamento da máquina administrativa e que buscam a qualificação e o constante aperfeiçoamento profissional."

Na justificativa apresentada, o Sr. Prefeito dá conta de que os Projetos foram estudados de forma exaustiva e por longo tempo, sendo analisados todos os seus aspectos, inclusive o impacto financeiro.

Em outro trecho da Justificativa consta:

"Com expostos, demonstrada a viabilidade econômica e financeira, de acordo com o resultado das projeções de impacto realizadas para o prazo de 03 (três) anos, diante da necessidade e importância da adequação da norma, visando conferir tratamento isonômico e justa remuneração ao todos os servidores, através do contido projeto de lei, o Executivo vem solicitar a esta honrada Casa Legislativa a apreciação e aprovação da presente Lei, nos moldes supra descritos. (grifos e destaque nossos).

Na ata juntada ao Projeto, de nº 16/15, em que se tratou dos Projetos em destaque:

"foi indagado se a prefeitura irá suportar se todos conseguirem as elevações, Manoela falou que foi feita uma perpsectiva do limite prudencial. O estudo orçamentário é sempre ... e até 2018 está assegurado."



Câmara Municipal de Palmeira
Assessoria Jurídica



Assim, pelo princípio da boa-fé dos atos administrativos, há que se considerar que se os Projetos foram apresentados ao Legislativo e contém referências de que houve estudo aprofundado sobre o impacto financeiro e este não constituiu óbice ao encaminhamento do mesmo, temos que, tacitamente já se produziu prova necessária de que o Município suporta a aplicação da Lei.

Devo salientar ainda, que para o estudo dos Projetos foi montada Comissão específica, que, segundo consta, foi formada por servidores municipais, representantes do SISMUP, do RPPS e até deste Legislativo.

Não seria lógico nem prudente por parte do Executivo remeter projeto de lei que não cumpra as regras pertinentes, notadamente a questão de impacto financeiro, questão bastante controlada e fiscalizada pelo Tribunal de Contas.

Para parâmetro, cito nesta oportunidade o texto legal a respeito do impacto financeiro - **LEI COMPLEMENTAR Nº 101, DE 4 DE MAIO DE 2000, que** Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências:

Art. 16. A criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhado de:

I - estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes;



Câmara Municipal de Palmeira
Assessoria Jurídica



II - declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

§ 1º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

I - adequada com a lei orçamentária anual, a despesa objeto de dotação específica e suficiente, ou que esteja abrangida por crédito genérico, de forma que somadas todas as despesas da mesma espécie, realizadas e a realizar, previstas no programa de trabalho, não sejam ultrapassados os limites estabelecidos para o exercício;

II - compatível com o plano plurianual e a lei de diretrizes orçamentárias, a despesa que se conforme com as diretrizes, objetivos, prioridades e metas previstos nesses instrumentos e não infrinja qualquer de suas disposições.

§ 2º A estimativa de que trata o inciso I do *caput* será acompanhada das premissas e metodologia de cálculo utilizadas.

§ 3º Ressalva-se do disposto neste artigo a despesa considerada irrelevante, nos termos em que dispuser a lei de diretrizes orçamentárias.

§ 4º As normas do *caput* constituem condição prévia para:

I - empenho e licitação de serviços, fornecimento de bens ou execução de obras;



Câmara Municipal de Palmeira
Assessoria Jurídica



II - desapropriação de imóveis urbanos a que se refere
o § 3º do art. 182 da Constituição.

Desta forma, e pela conclusão a respeito das informações prestadas com a apresentação do projeto, entendemos perfeitamente possível a aprovação sem a juntada nos Projetos do relatório de impacto financeiro; a adequação das propostas apresentadas está implicitamente ligada ao integral cumprimento da Lei de responsabilidade Fiscal, o que está expressamente declarado pelo Sr. Prefeito e seus assessores, na documentação juntada.

Além disso, como prevê o § 4º do art. 16 da LRF, a apresentação de relatório de impacto financeiro não é condição prévia para a aprovação de lei; ela só é obrigatória na execução da mesma.

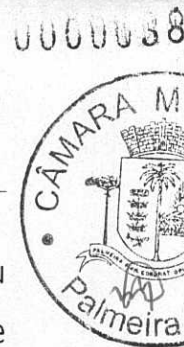
Pelo exposto, somos de parecer favorável a apreciação dos Projetos pelo Plenário, com parecer favorável da Comissão de Legislação, Justiça e Redação, já que há declaração expressa por parte do Executivo que os projetos atendem e se enquadram na LRF.

Ainda, se necessário e por cautela, a Comissão poderá sugerir emenda aos Projetos, constando expressamente em seu texto, o integral atendimento do art. 16 da LRF.

Outro ponto a ser destacado, é o parecer complementar da Procuradoria da Casa, dando conta da Legislação eleitoral **LEI Nº 9.504, DE 30 DE SETEMBRO DE 1997**. - Estabelece normas para as eleições:



Câmara Municipal de Palmeira
Assessoria Jurídica



Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:

VIII - fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no art. 7º desta Lei e até a posse dos eleitos.

Nesse aspecto, apesar da fundamentação jurídica apresentada pela Procuradoria, tenho que este não é o entendimento correto.

Diferentemente do entendimento ali contido, a revisão geral da remuneração a que se refere a lei, é aquela geral, que exceda a perda inflacionária do período de um ano (ano de eleição).

São vários os precedentes judiciais fixados, nesse sentido, pelo Tribunal Superior Eleitoral: Consulta. Eleição 2004. Revisão geral da remuneração servidor público. Possibilidade desde que não exceda a recomposição da perda do poder aquisitivo (inciso VIII do art. 73 da Lei n. 9.504/97) (TSE. Resolução n. 21.812/2004). SUBSÍDIO — REVISÃO. Consoante dispõe o art. 73, inciso VIII, da Lei n. 9.504/97, é lícita a revisão da remuneração considerada a perda do poder aquisitivo da moeda no ano das eleições (TSE. Resolução n. 22.317/2006).¹

Os projetos de lei, em análise preliminar, não tratam de revisão de remuneração de servidores e sim de reestruturação de carreiras do serviço público municipal. Não há menção nos projetos de

¹ revista do tribunal de contas DO ESTADO de minas gerais Edição Especial — ano XXIX
Rodolfo Viana Pereira



Câmara Municipal de Palmeira
Assessoria Jurídica



qualquer aumento ou privilégio indevido; há pelo que consta, o atendimento de uma melhor política de administração de pessoal da Prefeitura e o atendimento do anseio geral da classe. Em princípio não haverá qualquer efeito financeiro imediato, e se houver não representa a atitude vedada pela lei, que é a **REVISÃO GERAL**. Além disso, os projetos foram apresentados à esta Casa no ano de 2015.

Para ilustrar e fundamentar tal entendimento, em anexo juntamos parecer extraído da revista do tribunal de contas DO ESTADO de minas gerais Edição Especial — ano XXIX Rodolfo Viana Pereira, dando conta, pormenorizadamente da principal diferença entre revisão geral e setorizada, quando a lei não veda expressamente a reestruturação de carreiras e funções.

Ali bem demonstrado está, através de interpretações dos Tribunais este entendimento.

Pelo contido, somos de entendimento, que não há qualquer óbice de aprovação dos projetos citados, já que pelo que consta em suas análises técnicas as irregularidades foram sanadas e a adequação dos mesmos, se aprovados e transformados em lei, para sua execução pelo Executivo, terão que observar estritamente o contido na legislação superior, quais sejam a LRF e a Lei Eleitoral

É o parecer.

Palmeira, 28 de abril de 2016.

Airton Vida – Assessor Jurídico



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



JUSTIFICATIVA

Encaminho à apreciação dessa Egrégia Casa de Leis Projeto de Lei que visa instituir o plano de cargos, carreira e salários dos servidores públicos do quadro de pessoal civil estatutário da administração direta e indireta do Poder Executivo Municipal.

A priori, cabe destacar que atualmente tal objeto é regido pela Lei nº 1.728, de 21 de novembro de 1994 que, em síntese, garante aos servidores municipais as seguintes vantagens, além o vencimento base do respectivo cargo:

- Triênio: 3% a cada 03 anos de efetivo exercício;
- Quinquênio: 5% a cada 05 anos de efetivo exercício;
- Adicional por Merecimento: 3% a cada 03 anos de efetivo exercício.

Estas vantagens são asseguradas de forma automática a todos os servidores, sem a elaboração de critérios de avaliação ou exigências dos beneficiários. Ressalta-se que a lei em comento foi promulgada a quase 21 (vinte e um) anos atrás, sem sofrer qualquer mudança de ordem funcional até a presente data.

Logo, é patente a necessidade de revisão da Lei instituidora do PCS que nasceu em momento pretérito, cujos parâmetros utilizados não mais coadunam com a realidade contemporânea.

Diante do cenário apresentado, o Poder Executivo Municipal iniciou, no ano de 2014, estudos sobre a implantação de um novo modelo de Plano de Cargos, Salários e Carreira dos servidores municipais. Os trabalhos foram conduzidos pela comissão designada oficialmente para tal finalidade e formada por servidores públicos municipais efetivos de diversos segmentos e membro do Poder Legislativo.

Foram, aproximadamente, 01 (um) ano e 06 (seis) meses de trabalhos técnicos, jurídicos e orçamentários realizados, centenas de encontros, dezenas de reuniões com secretários municipais, servidores de todas as categorias profissionais, Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Palmeira -



MUNICÍPIO DE PALMEIRA
ESTADO DO PARANÁ

0000041



SISMUP, representantes do Poder Legislativo e Autarquia Municipal de Previdência Social - RPPS, com o objetivo de, utilizando os critérios de proporcionalidade, razoabilidade, eficiência do serviço público, viabilidade e sustentabilidade econômica/financeira, propiciar novos benefícios de ascensão funcional na carreira dos servidores públicos comprometidos com o bom andamento da máquina administrativa e que buscam a qualificação e o constante aperfeiçoamento profissional.

Pois bem,

Após concluídos os estudos, nos termos acima expostos, eis que novos caminhos se desbravam, que facilmente justificam a presente iniciativa, uma vez que a proposta cria mecanismos e critérios para ascensão funcional baseada na habilitação, no aperfeiçoamento e avaliação individual dos servidores.

A proposta traz em sua essência uma nova visão de ascensão funcional dos servidores, que se materializa, em síntese, nos seguintes benefícios:

- **Triênio:** 3% de aumento no vencimento base, intitulado como adicional por antiguidade, a cada 03 anos de efetivo exercício, concedido de forma automática;

- **Promoção Horizontal:** benefício pecuniário concedido pela passagem do servidor estável de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, a cada biênio, pelo critério de merecimento e aperfeiçoamento, sendo 3% por merecimento, mediante avaliação de desempenho e 3% por titulação (anexo III);

- **Promoção Vertical:** benefício pecuniário concedido pela passagem do servidor de um nível para outro nível, imediatamente superior, dentro do mesmo cargo, por titulação de curso de habilitação formal, de acordo com seu nível funcional, nos termos dos arts. 22 a 27 do presente projeto.

Quanto ao enquadramento, os servidores serão enquadrados em um dos níveis estabelecidos no Anexo IV, de acordo com a respectiva habilitação, sendo-lhes vedada, em qualquer hipótese, a redução de vencimentos.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



Cabe frisar, ainda, que a iniciativa assegura a concessão parcial dos benefícios proporcionalmente ao tempo já transcorrido na vigência da Lei n.º 1728/94, até sua revogação, evitando a perda parcial do período aquisitivo dos benefícios previstos, os quais serão devidos, exclusivamente, quando da implantação da lei, evitando prejuízos aos direitos anteriormente previstos.

Desta forma restam comprovadas as benesses que os servidores públicos municipais terão com a aprovação da presente lei, em relação ao atual Plano de Cargos e Salários, o que deve instigar a adequação e eficiência do serviço público.

Com expostos, demonstrada a viabilidade econômica e financeira, de acordo com o resultado das projeções de impacto realizadas para o prazo de 03 (três) anos, diante da atual necessidade e importância da adequação da norma, visando conferir tratamento isonômico e a justa remuneração a todos os servidores, através do contido projeto de lei, o Executivo Municipal vem solicitar a esta honrada Casa Legislativa a apreciação e aprovação da presente Lei, nos moldes supra descritos.

Contando com a apreciação e consequente aprovação do mesmo, aproveito o ensejo para renovar os votos de elevada estima e distinta consideração.

Prefeitura, sede do Município de Palmeira, Estado do Paraná, em 30 de novembro de 2015.

Edir Havrechaki
Prefeito do Município de Palmeira



Limites e possibilidades da revisão da remuneração de servidores em ano eleitoral

Rodolfo Viana Pereira

Coordenador Acadêmico do Instituto para o Desenvolvimento Democrático (IDDE). Professor do curso de Direito da UFMG e da Fumec. Doutor em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade de Coimbra. Mestre em Direito Constitucional pela UFMG. Especialista em Direito Eleitoral pela Universidade de Paris II. Presidente da Comissão de Direito Eleitoral da OAB/MG. Coordenador de Direito Eleitoral da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG. Advogado.

Resumo: o artigo aborda a distinção conceitual entre revisão *geral* e revisão *setorial* da remuneração dos servidores a fim de esclarecer os limites e as possibilidades de modificação da estrutura remuneratória e organizacional das carreiras públicas em ano eleitoral. A revisão de remuneração de servidores sempre vem à tona durante campanha eleitoral, trazida por segmentos do funcionalismo público alinhados com a situação, como forma de pressão sobre os candidatos.

Palavras-chave: Revisão geral. Revisão setorial. Remuneração. Limitações. Ano eleitoral.

1 Introdução

Após o advento da Constituição de 1988, a regulação jurídica da política ganhou destaque no Brasil e vários foram os diplomas normativos editados com vistas a instituir parâmetros básicos de qualidade na gestão pública e a promover o combate às irregularidades político-eleitorais.

Merecem relevo, nesse contexto, a denominada Lei Geral das Eleições (LGE — Lei n. 9.504/97) e a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF — LC n. 101/00). A primeira, por ter

estabilizado as principais regras regentes do processo eleitoral e, a segunda, por ter instituído parâmetros para o controle e a responsabilidade nos gastos públicos.

Sendo objetivo deste artigo trabalhar a interface entre ambas, chamamos a atenção para o capítulo da LGE intitulado *Das Condutas Vedadas aos Agentes Públicos em Campanhas Eleitorais* (arts. 73 e segs.). Faz-se referência aqui a um conjunto amplo de temas que visam garantir, em última instância, a igualdade das candidaturas e a tísica do pleito, coibindo práticas de favorecimento eleitoral por agentes públicos.

Em síntese, os tópicos incluem: vedação de utilização de bens móveis ou imóveis públicos em benefício de candidatos, partidos ou coligações; cessão de servidor público para comitês de campanha durante o horário de expediente; limites e período vedado para propaganda institucional; proibição de comparecimento a inauguração de obras públicas, entre tantos outros.

No rastro das alterações legislativas eleitorais promovidas desde 2006 pelas chamadas minireformas (Lei n. 11.300/06 e Lei n. 12.034/09), o referido capítulo passou por importantes ajustes e melhoramentos. Entre elas, a mais importante foi a uniformização da sanção de cassação de registro e de diploma, aplicável a todas as hipóteses do art. 73, incluídos os casos dos ilícitos de desrespeito às regras relativas a propaganda institucional (art. 74, LGE c/c art. 37, §1º, CR/88), contratação de shows pagos com recursos públicos nos três meses anteriores ao pleito (art. 75, LGE) e proibição do comparecimento de candidatos a inauguração de obras públicas no mesmo prazo de três meses (art. 77, LGE).

É que, anteriormente, duas incongruências tornavam inconsistente o regime jurídico coercitivo aplicado às condutas vedadas. Em primeiro lugar, havia apenas uma sanção aplicável indistintamente a todas as modalidades do ilícito: a pena de multa no valor de cinco a cem mil Ufi, estando a outra penalidade limitada à mera cassação do registro de candidatura (e não do eventual diploma conquistado). Em segundo lugar, esta sanção (cassação de registro) valia apenas no caso do inciso VI do caput do art. 73 da LGE, isto é, nos ilícitos praticados durante o chamado período vedado (três meses antes das eleições), quais sejam:

- realizar transferência voluntária de recursos da União aos Estados e Municípios, e dos Estados aos Municípios, sob pena de nulidade de pleno direito, ressalvadas as hipóteses legais;
 - autorizar publicidade institucional dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais, ou das respectivas entidades da administração indireta, ressalvadas as hipóteses legais;
 - fazer pronunciamento em cadeia de rádio e televisão, fora do horário eleitoral gratuito, ressalvadas as hipóteses legais.
- Conclui-se, a *contrário sensu*, que a prática de todas as demais irregularidades



não ocasionava qualquer penalidade que prejudicasse a pretensão eleitoral dos candidatos, pois implicava, no máximo, a suspensão da conduta antijurídica e o pagamento de valor pecuniário.

Com a famosa Lei n. 9.840/99 (captação ilícita de sufrágio), a sanção de cassação do diploma foi acrescida à de perda do registro, sendo ambas estendidas para os ilícitos previstos nos incisos I a IV do art. 73 da LGE, a saber:

- ceder ou usar, em benefício de candidato, partido político ou coligação, bens móveis ou imóveis públicos, ressalvadas as hipóteses legais;
- usar materiais ou serviços, custeados pelos Governos ou Casas Legislativas, que excedam as prerrogativas consignadas nos regimentos e normas dos órgãos que integram;
- ceder servidor público ou empregado da administração direta ou indireta federal, estadual ou municipal do Poder Executivo, ou usar de seus serviços, para comitês de campanha eleitoral, durante o horário de expediente normal, salvo se o servidor ou empregado estiver licenciado;
- fazer ou permitir uso promocional em favor de candidato, partido político ou coligação, de distribuição gratuita de bens e serviços de caráter social custeados ou subvencionados pelo Poder Público.

Contudo, tivemos que esperar uma década para que, finalmente, a sanção de cassação de registro ou de diploma fosse alargada para todas as condutas vedadas, com esteio na Lei n. 12.034/09. A partir de então, foram incluídas nesse rol as seguintes ilegalidades:

- nomear, contratar ou de qualquer forma admitir, demitir sem justa causa, suprimir ou readaptar vantagens ou por outros meios dificultar ou impedir o exercício funcional e, ainda, *ex officio*, remover, transferir ou exonerar servidor público, na circunscrição do pleito, nos três meses que o antecedem e até a posse dos eleitos, sob pena de nulidade de pleno, ressalvadas as hipóteses legais (art. 73, V, LGE);
- realizar, em ano de eleição, antes do prazo fixado no inciso V do art. 73, despesas com publicidade dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais, ou das respectivas entidades da administração indireta, que excedam a média dos gastos nos três últimos anos que antecedem o pleito ou do último ano imediatamente anterior à eleição (art. 73, VII, LGE);
- fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no art. 7º da Lei n. 9.504 e até a posse dos eleitos (art. 73, VIII, LGE);

Doutrina

- desrespeitar as regras relativas à propaganda institucional (art. 74, LGE c/c art. 37, § 1º, CR/88);
- contratar shows pagos com recursos públicos nos três meses anteriores ao pleito (art. 75, LGE);
- comparecer (candidatos) em inauguração de obras públicas no mesmo prazo de três meses (art. 77, LGE).

Interessa-nos, aqui, analisar mais de perto uma dessas vedações que, possuindo interface com a Lei de Responsabilidade Fiscal, afigura-se merecedora de especial atenção. Escolhemos abordar o art. 73, VIII, da Lei Geral das Eleições, atinentemente aos limites e possibilidades da revisão da remuneração de servidores no ano eleitoral.

A questão é relevante, pois é muito comum ocorrer, no segundo semestre do ano eleitoral, um jogo de forças entre setores do funcionalismo público e o chefe do Poder Executivo, na intenção de aproveitar o momento eleitoral para pressionar por acréscimos remuneratórios. Havendo certa confusão doutrinária a respeito, passemos à tentativa de aclará-las.

2 Regime jurídico aplicado à revisão geral da remuneração de servidores em ano eleitoral

A revisão de remuneração de servidores públicos se sujeita a um amplo tratamento normativo constitucional e infraconstitucional. Segundo a Constituição da República, a remuneração dos servidores públicos somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, “assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices” (art. 37, X, CR/88).

Trata-se aqui, propriamente, de uma das espécies de revisão de remuneração, intitulada *Revisão Geral*. Essa modalidade tem por finalidade atualizar o valor da remuneração de todos os servidores públicos, independentemente de suas áreas de atuação. O objetivo central é recompor o valor real da remuneração, tendo em vista a perda do seu poder aquisitivo frente à inflação, admitindo-se aplicação de percentuais de ajuste superiores aos índices inflacionários.

Em ano eleitoral, essa revisão geral sofre limitações previstas no art. 73, VIII, da Lei n. 9.504. Literalmente:

Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:

[...]

VIII – fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder



aquisitivo ao longo do ano da eleição, a partir do início do prazo estabelecido no art. 7º desta lei e até a posse dos eleitos.

Decorre do artigo a fixação de um período vedado, em que se proíbe a revisão geral que exceda a perda inflacionária verificada ao longo do ano da eleição. O prazo a que se refere a parte final da norma em comento é o de 180 dias anteriores ao pleito que, nas eleições de 2010, correspondeu ao dia 6 de abril, segundo a Resolução n. 23.089/09 do Tribunal Superior Eleitoral.

Em resumo: após 6 de abril de 2010, só era possível praticar aumento de despesa com funcionalismo público na modalidade de *revisão geral da remuneração* se fossem asseguradas concomitantemente as seguintes condições:

- a) aplicação de índices oficiais de reajustes;
- b) a fim de garantir a mera recomposição do valor da remuneração;
- c) em face da perda inflacionária medida no período entre 1º de janeiro e a data da concessão do reajuste.

São vários os precedentes judiciais fixados, nesse sentido, pelo Tribunal Superior Eleitoral:

Consulta. Eleição 2004. Revisão geral da remuneração servidor público. Possibilidade desde que não exceda a recomposição da perda do poder aquisitivo (inciso VIII do art. 73 da Lei n. 9.504/97) (TSE. Resolução n. 21.812/2004).

SUBSIDIO – REVISÃO. Consoante dispõe o art. 73, inciso VIII, da Lei n. 9.504/97, é lícita a revisão da remuneração considerada a perda do poder aquisitivo da moeda no ano das eleições (TSE. Resolução n. 22.317/2006).

O Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais, nos Recursos Eleitorais n. 1.498/04 e 1.677/05, julgou lícita a concessão de reajuste de 8,34% a servidores públicos municipais, no período vedado, quando os índices oficiais não ultrapassavam os 4%.

Contudo, o próprio TRE/MG determinou, no julgamento do Recurso Eleitoral n. 829/05, ser lícita a incorporação de abono salarial aos vencimentos ainda que em período vedado:

Acórdão n. 1.546/2005

Recurso Eleitoral. Representação. Art. 73, inciso VIII, da Lei n. 9.504/97. Eleições 2004. Extinção do processo sem julgamento do mérito. Art. 267, VI, do CPC.

Preliminares:

1. Incompetência da Justiça Eleitoral. Rejeitada. Art. 96, inciso I, da Lei n. 9.504/97 dispõe sobre a competência dos Juizes Eleitorais para apurar as reclamações ou representações relativas ao descumprimento da Lei Eleitoral, nas eleições municipais.

2. Illegitimidade passiva do recorrido. Rejeitada. Conduta do recorrido, na

Doutrina

condição de Prefeito, enquadrar-se nas proibições contidas no art. 73, inciso VIII, da Lei n. 9.504/97.

3. Inadequação da via eleita. Rejeitada. Art. 96 da Lei n. 9.504/97 prevê a aplicabilidade do procedimento adotado no caso em apelo para apurar a infração à Lei Eleitoral.

Mérito. Aplicabilidade do art. 515, § 3º, do CPC. Matéria exclusivamente de direito. Incompetência do juízo eleitoral para se pronunciar acerca de nulidade de lei municipal criada a partir do devido processo legislativo.

Concessão de abono salarial aos servidores públicos municipais fora do período vedado pelo art. 73, inciso VIII, da Lei n. 9.504/97. Inexistência de mudança efetiva e real na remuneração dos servidores ou nos encargos municipais. Incorporação aos vencimentos do abono anteriormente pago. Não configuração de infração à Lei n. 9.504/97.

Recurso a que se dá provimento. Improcedência do pedido.

(TRE/MG. Recurso Eleitoral n. 829/2005. Relator: Des. Armando Pinheiro Lago. DJMG 19/11/05). (grifo nosso).

3 Tratamento jurídico diferenciado para a *revisão setorial*

Apesar das vedações supracitadas, urge ressaltar que, segundo o melhor posicionamento doutrinário e jurisprudencial, a *revisão geral* não se confunde com outra modalidade, aqui denominada de *revisão setorial*. Enquanto aquela tem por destinatário a integralidade dos servidores, esta focaliza determinado segmento. Enquanto a primeira objetiva, em regra, recompor a perda inflacionária, a segunda almeja proceder à reestruturação de determinada carreira.

Nesse sentido, a vedação da Lei n. 9.504/97 não alcança a *revisão setorial*, relativamente a determinada categoria de servidores, cuja remuneração, plano de carreira e estrutura funcional demandam revalorização profissional.

Tal entendimento se escora na jurisprudência do TSE.

Na Consulta n. 772/02 (Resolução n. 21.054/02), a Corte aprovou por unanimidade o voto do Ministro Relator Fernando Neves dispondo que “[...] a aprovação, pela via legislativa, de proposta de reestruturação de carreira de servidores não se confunde com *revisão geral de remuneração* e, portanto, não encontra obstáculo na proibição contida no art. 73, inciso VIII, da Lei n. 9504, de 1997”. Importante destacar o conteúdo de decisão do Superior Tribunal de Justiça citada no acórdão do TSE em reforço à tese:

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. LEI DE EFEITO CONCRETO. ISONOMIA DE VENCIMENTOS. IDENTIDADE DE FUNÇÕES. AUSÊNCIA DE PROVA PRÉ-CONSTITUÍDA. MANDADO DE SEGURANÇA. RECURSO.

1. Doutrina e jurisprudência alastam a possibilidade da impetração do Mandado de Segurança contra lei em tese; cabível, entretanto, contra ato normativo

de efeitos concretos e decisorios, que supostamente exclui os imputantes da incidência igualitária de aumento ou gratificação.

2. Concedida, exclusivamente, a determinada categoria, a vantagem perseguida não pode ser considerada revisão geral de remuneração. Identidade de funções não demonstrada.

3. O Mandado de Segurança é ação de rito sumário, sem dilação probatória. O direito invocado, para ser amparado, há que vir expresso em norma legal, e trazer em si todos os requisitos e condições de sua aplicação ao impetrante.

4. Recurso não provido.

(Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n. 11.126. Relator: Min. Edson Vidigal, DJ 11/06/01). (grifo nosso).

O mesmo entendimento foi esposado na Resolução n. 21.296/02/TSE:

Revisão geral de remuneração de servidores públicos — Circunscrição do pleito — Art. 73, inciso VIII, da Lei n. 9.504/97 — Perda do poder aquisitivo — Recomposição — Projeto de lei — Encaminhamento — Aprovação.

1. O ato de revisão geral de remuneração dos servidores públicos, a que se refere o art. 73, inciso VIII, da Lei n. 9.504/97, tem natureza legislativa, em face da exigência contida no texto constitucional.

2. O encaminhamento de projeto de lei de revisão geral de remuneração de servidores públicos que exceda a mera recomposição da perda do poder aquisitivo sofre expressa limitação do art. 73, inciso VIII, da Lei n. 9.504/97, na circunscrição do pleito, não podendo ocorrer a partir do dia 9 de abril de 2002 até a posse dos eleitos, conforme dispõe a Resolução TSE n. 20.890, de 09/10/2001.

3. A aprovação do projeto de lei que tiver sido encaminhado antes do período vedado pela lei eleitoral não se encontra obstada, desde que se restrinja à mera recomposição do poder aquisitivo no ano eleitoral.

4. A revisão geral de remuneração deve ser entendida como sendo o aumento concedido em razão do poder aquisitivo da moeda e que não tem por objetivo corrigir situações de injustiça ou de necessidade de revalorização profissional de carreiras específicas. (grifo nosso).

O mesmo se pode dizer quanto ao posicionamento da Advocacia-Geral da União. Em nota datada de 21/06/2006, atestou que "[...] a revisão geral é aquela que se deve dar anualmente, 'sempre na mesma data e sem distinção de índices', para todos os servidores públicos, não se confundindo com outras formas de alteração da remuneração dos servidores, como pela reestruturação de determinadas carreiras, pela concessão de gratificações a carreiras específicas etc." (grifo nosso).

Não é incomum, ademais, encontrarmos atos normativos (leis e medidas provisórias) contemplando revisões setoriais em época de eleições gerais, tanto em nível federal, como em nível estadual, municipal e distrital. Seguem exemplos de legislação pertinente

¹ Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2006-jun-22/agu-reestruturacao_carreiras_nao_aumento>

Doutrina

publicada nos anos eleitorais de 2010 e 2006 após as datas que inauguravam o período vedado para a revisão geral.

4 No plano federal

Lei n. 12.277, de 30/06/10 — Dispõe sobre a instituição do Adicional por Participação em Missão no Exterior, a remuneração dos cargos de Atividades Técnicas da Fiscalização Federal Agropecuária do Quadro de Pessoal Permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, de que tratam as Leis n. 10.484, de 3 de julho de 2002, 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e 11.344, de 8 de setembro de 2006, da Carreira de Agente Penitenciário Federal, de que trata a Lei n. 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, dos Empregos Públicos do Quadro de Pessoal do Hospital das Forças Armadas (HFA), de que trata a Lei n. 10.225, de 15 de maio de 2001, do Plano de Carreiras dos Cargos de Tecnologia Militar, de que tratam as Leis n. 9.657, de 3 de junho de 1998, e 11.355, de 19 de outubro de 2006, da área de Auditoria do Sistema Único de Saúde, de que trata a Lei n. 11.344, de 8 de setembro de 2006, a instituição de Estrutura Remuneratória para os cargos efetivos de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, a remuneração do Plano de Carreiras e Cargos da Agência Brasileira de Inteligência — ABIN, de que trata a Lei n. 11.776, de 17 de setembro de 2008, alterando essas Leis e a Lei n. 11.526, de 4 de outubro de 2007, revoga dispositivos das Leis n. 11.784, de 22 de setembro de 2008, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, e dá outras providências.

Lei n. 12.274, de 24/06/10 — Dispõe sobre a criação das Funções Comissionadas do INPI-FCINPI, a extinção de cargos em comissão do grupo DAS, e altera a Lei n. 11.526, de 4 de outubro de 2007, para dispor sobre a remuneração das FCINPI.

Lei n. 12.256, de 15/06/10 — Reestrutura a remuneração dos cargos de natureza especial, altera a tabela de fatores da Gratificação de Atividade Legislativa devida aos servidores efetivos da Câmara dos Deputados; revoga o art. 4º da Resolução n. 28, de 1998, e o art. 1º da Resolução n. 39, de 2006, ambas da Câmara dos Deputados; e dá outras providências.

Lei n. 11.335, de 25/07/06 — Reorganiza o Plano de Carreira da Câmara dos Deputados e aplica aos seus servidores efetivos, no que couber, Gratificação de Representação instituída pela Resolução n. 7, de 2002, do Senado Federal, convalidada pela Lei n. 10.863, de 29 de abril de 2004.

Lei n. 11.314, de 03/07/06 — Altera a Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; a Lei n. 10.233, de 5 de junho de 2001, que dispõe sobre a reestruturação dos transportes aquaviário e terrestre, cria o Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte, a Agência Nacional de Transportes Terrestres, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários e o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes; a Lei n. 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios;



a Lei n. 11.171, de 2 de setembro de 2005, que dispõe sobre a criação de carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT), a Lei n. 11.233, de 22 de dezembro de 2005, que institui o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural (Geac), cria e extingue cargos em comissão no âmbito do Poder Executivo dispõe sobre servidores da extinta Legião Brasileira de Assistência, sobre a cessão de servidores para o DNIT e sobre controvérsia concernente à remuneração de servidores do Departamento Nacional de Obras Contra as Secas (DNOCS); a Lei n. 9.636, de 15 de maio de 1998, que dispõe sobre a regularização, administração, aforamento e alienação de bens imóveis de domínio da União; o Decreto-Lei n. 9.760, de 5 de setembro de 1946, que dispõe sobre os bens imóveis da União, a Lei n. 11.182, de 27 de setembro de 2005; a Lei n. 11.046, de 27 de dezembro de 2004; a Lei n. 5.917, de 10 de setembro de 1973, e a Lei n. 8.630, de 25 de fevereiro de 1993; revoga dispositivos da Medida Provisória n. 2.228-1, de 6 de setembro de 2001, da Lei n. 10.871, de 20 de maio de 2004, e da Medida Provisória n. 280, de 15 de fevereiro de 2006; e autoriza prorrogação de contratos temporários em atividades que serão assumidas pela Agência Nacional de Aviação Civil (Anac).

Lei n. 11.319, de 06/07/06 – Altera dispositivos da Lei n. 10.479, de 28 de junho de 2002, que dispõe sobre a remuneração dos integrantes das Carreiras de Diplomata, Oficial de Chancelaria e Assistente de Chancelaria; altera os valores dos salários dos empregos públicos criados pela Lei n. 10.225, de 15 de maio de 2001, no Quadro de Pessoal do Hospital das Forças Armadas; dispõe sobre a remuneração dos titulares dos cargos de Juiz-Presidente e Juiz do Tribunal Marítimo; e dá outras providências.

Lei n. 11.344, de 08/09/06 – Dispõe sobre a reestruturação das carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil, de Magistério de Ensino Superior e de Magistério de 1º e 2º Graus e da remuneração dessas carreiras, das Carreiras da Área de Ciência e Tecnologia, da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário e dos cargos da área de apoio à fiscalização federal agropecuária; estende a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária (GDATFA) aos cargos de Técnico de Laboratório e de Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento; cria a Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde – GDASUS; e dá outras providências.

5 No Estado de Minas Gerais

Lei n. 18.975, de 29/06/2010 – Fixa o subsídio das carreiras do grupo de atividades de educação básica do Poder Executivo estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências.

Lei n. 18.974, de 29/06/2010 – Estabelece a estrutura da carreira estratégica de especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, altera as tabelas de vencimento das carreiras policiais civis de que trata a

Doutrina

Lei Complementar n. 84, de 25 de julho de 2005, e dá outras providências. Lei n. 16.198, de 26/06/2006 – Prevê gratificação especial devida aos ocupantes dos cargos de Comandante de Avião a Jato, código EX-41, Comandante de Avião, código EX-24, Piloto de Helicóptero, código EX-35, e Primeiro Oficial de Aeronave, código EX-25, corresponde a, no mínimo, cem horas-vôo por mês, ainda que não atingido o limite fixado em resolução do Chefe do Gabinete Militar do Governador do Estado, sendo calculadas as horas-vôo excedentes, quando houver, proporcionalmente ao seu valor. Lei Complementar n. 92, de 23/06/2006 – Estabelece as tabelas de vencimento básico das carreiras de Defensor Público, de Procurador do Estado e de Advogado Autárquico, fixa os valores da remuneração dos cargos de Defensor Público-Geral, Subdefensor Público-Geral e Corregedor-Geral e dá outras providências.

Lei n. 16.134, de 26/05/2006 – Reajusta o vencimento dos servidores do Tribunal de Contas do Estado.

Lei n. 16.076, de 26/04/2006 – Reestrutura a remuneração do pessoal da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e concede, a título de indenização para aquisição de fardamento necessário ao desempenho de suas funções, o valor correspondente a 40% da remuneração básica do Soldado de 1ª Classe, a ser paga anualmente no mês de abril.

6 Limitações fiscais e orçamentárias às revisões geral e setorial

Independentemente do tipo de revisão, se geral ou setorial, há outras normas a observar, sob pena de inconstitucionalidade e ilegalidade da medida.

O art. 169, §1º, da Constituição determina que a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, só poderão ser feitas se houver prévia dotação orçamentária e autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias.

No caso do Estado de Minas Gerais, a Lei de Diretrizes Orçamentárias do ano anterior às últimas eleições (Lei n. 18.313 de 2009), em seu art. 15, dá aplicabilidade expressa ao artigo constitucional supracitado, *verbis*:

Art. 15. Para atender ao disposto no inciso II do §1º do art. 169 da Constituição da República, ficam autorizados a concessão de vantagem ou o aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, conforme lei específica, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, observado o disposto na Lei Complementar Federal n. 101, de 2000.

A remissão final do art. 15 da LDO mineira ao disposto na LC n. 101/00 é bem oportuna, pois é preciso observar outras duas vedações previstas nesse último diploma legal (LRF):



A LRF, na intenção de conter o inchaço desmesurado das folhas de pagamento com pessoal, previu percentuais máximos a serem respeitados pelos entes da Federação relativamente a cada um dos três poderes, Tribunais de Contas e Ministério Público. É o que determinam os arts. 19 e 20:

A LRF, na intenção de conter o inchaço desmesurado das folhas de pagamento com pessoal, previu percentuais máximos a serem respeitados pelos entes da Federação relativamente a cada um dos três poderes, Tribunais de Contas e Ministério Público. É o que determinam os arts. 19 e 20:

Art. 19. Para os fins do disposto no *caput* do art. 169 da Constituição, a

despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

I – União: 50% (cinquenta por cento);

II – Estados: 60% (sessenta por cento);

III – Municípios: 60% (sessenta por cento).

Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

I – na esfera federal:

a) 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas da União;

b) 6% (seis por cento) para o Judiciário;

c) 40,9% (quarenta inteiros e nove décimos por cento) para o Executivo, destacando-se 3% (três por cento) para as despesas com pessoal decorrentes do que dispõem os incisos XIII e XIV do art. 21 da Constituição e o art. 31 da Emenda Constitucional n. 19, repartidos de forma proporcional à média das despesas relativas a cada um destes dispositivos, em percentual da receita corrente líquida, verificadas nos três exercícios financeiros imediatamente anteriores ao da publicação desta Lei Complementar;

d) 0,6% (seis décimos por cento) para o Ministério Público da União;

II – na esfera estadual:

a) 3% (três por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado;

b) 6% (seis por cento) para o Judiciário;

c) 49% (quarenta e nove por cento) para o Executivo;

d) 2% (dois por cento) para o Ministério Público dos Estados;

III – na esfera municipal:

a) 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver;

b) 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.

Por outro lado, o art. 22, parágrafo único, inciso III, da mesma lei proíbe alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa quando o total da despesa com pessoal exceder a 95% dos percentuais previstos no art. 20.

Doutrina

Art. 22. [...]

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:
[...]

III – alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa

b) *Observância de data-limite para aprovação de lei que implique aumento de despesa com pessoal no último ano do mandato*

O art. 21, parágrafo único, é expresso ao determinar que:

Art. 21. [...]

Parágrafo único. Também é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

Em outras palavras, no ano eleitoral e no âmbito da entidade federativa cujos cargos eletivos estão em disputa, o aumento de despesas com pessoal só será válido se aprovado até o dia 4 de julho.

7 Considerações conclusivas

À luz do exposto, em cada ano eleitoral, é permitida, até o 180º dia antes da eleição (abril, em regra), revisão geral para todo o funcionalismo público, com base em índice de reajuste superior ao da inflação.

Após esse prazo, é permitida revisão geral para todo o funcionalismo público, com base em índice oficial e limitada ao período compreendido entre 1º de janeiro do ano eleitoral e a data da efetiva concessão.

Não há vedação para revisão setorial, desde que:

a) prevista em lei específica;

b) aprovada até o dia 4 de julho;

c) não atingido o limite de 95% dos percentuais máximos que os Poderes ou órgãos podem despendar em gastos com pessoal, considerados ainda os limites específicos previstos na LRF para cada ente federado;

d) presente dotação orçamentária;

e) existente autorização por via da Lei de Diretrizes Orçamentárias.



BRASIL. *Lei Complementar n. 101*, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

_____. *Lei n. 11.300*, de 10 de maio de 2006. Dispõe sobre propaganda, financiamento e prestação de contas das despesas com campanhas eleitorais, alterando a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997.

_____. *Lei n. 12.034*, de 29 de setembro de 2009. Altera as Leis n. 9.096, de 19 de setembro de 1995 (Lei dos Partidos Políticos), 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral).

_____. *Lei n. 9.504*, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições.

_____. *Lei n. 9.840*, de 28 de setembro de 1999. Altera dispositivos da Lei n. 9.504, de 30 de setembro de 1997, e da Lei n. 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral).

Abstract

This paper approaches the conceptual difference between general and sectorial salary review of public officials in order to clarify the limits and possibilities of changes in the remuneration and organizational structures of public careers during electoral period. Part of public officials always raise this issue during electoral campaigns, as a mechanism of putting pressure on those who are candidates to Executive Powers.

Keywords: General salary review. Sectorial salary review. Remuneration. Limits. Electoral year.



Câmara Municipal de Palmeira
ESTADO DO PARANÁ

0000050
PROTOCOLO Nº 247/16

DE 29 / 04 / 2016



Comissão de LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO

Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.353

Assunto: Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências.

Iniciativa: Do Executivo Municipal.

PARECER DO RELATOR

O Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.353 que Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências, mereceu **PARECER FAVORÁVEL**, considerando que a matéria proposta esta dentro das atribuições do Poder Executivo, nos termos dos incisos I e XIII do art. 6º, inciso III do art. 56, art. 108 e seguintes da Lei Orgânica Municipal, autorizada pela Constituição do Estado do Paraná e pela Constituição Federal e encontra-se em conformidade com o procedimento preceituado pelo art. 55 da Lei Orgânica e art. 140 e seguintes do Regimento Interno.

Na orientação jurídica nº 019/20 de 11/02/2016, a Procuradoria Jurídica da Câmara Municipal salientou a necessidade do Poder Executivo enviar junto com o presente substitutivo o respectivo estudo de impacto financeiro, segundo ela, documento imprescindível para que fosse efetuada a análise dos percentuais e limites legais previstos, orientando esta comissão para que este substitutivo somente deveria ser levado a plenário para discussão e votação com a comprovação do enquadramento às regras orçamentárias e financeiros, e que caso contrário estaria em desobediência às regras da Lei de Responsabilidade Fiscal e Constituição Federal.

No dia 12/02/2016 foi encaminhado o ofício nº 002/2016 desta comissão ao Sr. Prefeito Municipal, considerando a orientação jurídica da Câmara Municipal, e solicitando o encaminhamento do referido estudo de impacto financeiro.

Desde o protocolo deste substitutivo, esta comissão, aguardando o envio por parte do Poder Executivo do referido estudo de impacto financeiro, requereu do plenário os seguintes pedidos de prazos, tendo os protocolos com as seguintes datas: 07 dias em 12/02/2016, 30 dias em 19/02/2016 e 30 dias em 23/03/2016.

Na reunião desta comissão realizada em 05/04/2016, o assessor jurídico da Câmara Municipal, presente na reunião, disse que existia a possibilidade de apontar uma saída, caso o poder executivo não envie o estudo do impacto financeiro orçamentário, fazendo as explanações necessárias. Dessa forma, o Sr. Presidente solicitou dessa assessoria jurídica a efetivação de uma orientação por escrito à respeito do assunto. Em 28/04/2016 este parecer foi entregue à comissão, que em síntese, conclui que pelo exposto, é de parecer favorável a apreciação do Projeto pelo Plenário, com parecer favorável da Comissão de Legislação, Justiça e Redação, já que há declaração expressa por parte do Executivo que os projetos atendem e se enquadram na LRF.

Na data de 28 de Abril de 2016, esta comissão recebeu o ofício 222/2016 do Sr. Prefeito Municipal, respondendo o ofício 002/2016 desta comissão e encaminhando o relatório de impacto orçamentário financeiro, e anexando neste declaração para fins de atender ao disposto no art. 16, incisos I e II da Lei Complementar nº 101/00, que visa promover, através do controle, uma gestão transparente dos gastos públicos e o equilíbrio das finanças pú-



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ

0000051

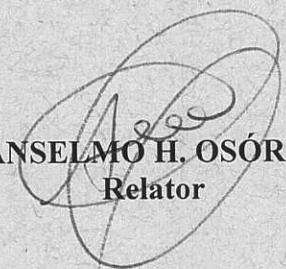


blicas, que tem ciência do impacto orçamentário e financeiro e que o presente gasto dispõe de dotação e consiste expectativa de suporte de caixa, conformando-se às orientações do plano plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias, motivo pelo qual, faz parte desses instrumentos orçamentários do município, acrescendo de que as dotações relativas ao custeio de serviço de pessoal civil são de previsão obrigatória no orçamento do Poder Executivo, suportando a despesa.

Sendo assim, em reunião desta comissão realizada em 28/04/2016, decidiu-se emitir o presente parecer.

É o Parecer, S.M.J.

Sala das Comissões da Câmara Municipal de Palmeira, Estado do Paraná, em 29 de Abril de 2016.


ANSELMO H. OSÓRIO
Relator

PARECER DA COMISSÃO

Em mãos para análise o Parecer do Relator do Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.353, concluímos pelo seu acatamento.

É o Parecer, S.M.J.

Sala das Comissões da Câmara Municipal de Palmeira, Estado do Paraná, em 29 de Abril de 2016.


ROGÉRIO CZELUSNIAK
Membro


FABIANO B. CASSANTA
Membro



Câmara Municipal de Palmeira
ESTADO DO PARANÁ

0000052
PROTOCOLO Nº 250/16

DE 29 / 04 / 2,016



Comissão de **ECONOMIA, ORÇAMENTO, FINANÇAS E FISCALIZAÇÃO**.

Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.353

Assunto: Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências.

Iniciativa: Do Poder Executivo.

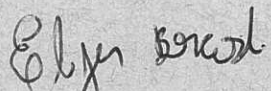
PARECER DO RELATOR

O Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.353 que Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências, mereceu **PARECER FAVORÁVEL**, considerando que após concluídos os estudos nos termos da referida proposta, se desbravam novos caminhos, que facilmente justificam a presente iniciativa, uma vez que cria mecanismos e critérios para ascensão funcional baseada na habilitação, no aperfeiçoamento e avaliação individual dos servidores.

Na data de 28 de Abril de 2016, o Sr. Prefeito Municipal, respondendo o ofício 002/2016 da Comissão de Legislação, encaminhou o relatório de impacto orçamentário financeiro, e anexando neste declaração para fins de atender ao disposto no art. 16, incisos I e II da Lei Complementar nº 101/00, que visa promover, através do controle, uma gestão transparente dos gastos públicos e o equilíbrio das finanças públicas, que tem ciência do impacto orçamentário e financeiro e que o presente gasto dispõe de dotação e consiste expectativa de suporte de caixa, conformando-se às orientações do plano plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias, motivo pelo qual, faz parte desses instrumento orçamentários do município, acrescendo de que as dotações relativas ao custeio de serviço de pessoal civil são de previsão obrigatória no orçamento do Poder Executivo, suportando a despesa.

É, o Parecer, S.M.J.

Sala das Comissões da Câmara Municipal de Palmeira, Estado do Paraná, em 29 de Abril de 2016.


ELIEZER BORCOSKI
Relator



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ

0000053



PARECER DA COMISSÃO

Em mãos para análise o Parecer do Relator do Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.353 concluímos pelo seu acatamento.

É, o Parecer, S.M.J.

Sala das Comissões da Câmara Municipal de Palmeira, Estado do Paraná, em 29 de Abril de 2016.

ARILDO SANTOS ZALESKI
Membro

FABIANO B. CASSANTA
Membro



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ

0000034



SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.353

VOTAÇÃO

EM 1ª DISCUSSÃO E A VOTOS FOI O
SUBSTITUTIVO AO PROJETO Nº 4.353

APROVADO POR MAIORIA

INCLUA-SE NA ORDEM DO DIA

SALA DAS SESSÕES EM 03 DE MAIO DE 2016

Presidente Domingos Eder M. Kulur

1º Secretário Elizir Borchi

2º Secretário [Assinatura]

EM 2ª DISCUSSÃO E A VOTOS FOI O
SUBSTITUTIVO AO PROJETO Nº 4.353

APROVADO POR UNANIMIDADE

INCLUA-SE NA ORDEM DO DIA

SALA DAS SESSÕES EM 10 DE MAIO DE 2016

Presidente Domingos Eder M. Kulur

1º Secretário Elizir Borchi

2º Secretário [Assinatura]



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000055



SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4353/15

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Salários do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal, o qual passa a se submeter às diretrizes básicas fixadas por esta Lei.

Art. 2º Para efeitos desta Lei, o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal é formado pelos **Profissionais da Educação**, cujas ocupações são voltadas a atividade-fim de competência constitucional do Município para atender a demanda educacional sendo caracterizado pela exigência de conhecimento teórico, habilitação e desempenho intelectual.

Parágrafo único. O regime jurídico dos servidores que compõem o quadro próprio do magistério público municipal é o estatutário, regido pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

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

CARGO: É o centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

CARREIRA: é o conjunto de funções, atribuições e cargos específicos do pessoal integrado ao mesmo serviço, estruturados em forma progressiva de ascensão profissional;

FUNÇÃO GRATIFICADA: É a soma de atribuições técnicas que o profissional da educação ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro próprio do



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

magistério público municipal agrega, através de designação por ato do Poder Executivo, percebendo um complemento remuneratório, em percentual definido pelo Executivo;

NÍVEL: É a designação numérica indicativa ao grau de habilitação do cargo, visando determinar a faixa de vencimentos correspondentes;

REFERÊNCIA: é a designação numérica indicativa da posição do cargo da tabela de vencimento de graduação horizontal ascendente, existente em cada cargo;

INTERSTÍCIO: Lapso temporal estabelecido como o mínimo necessário para que o profissional da educação se habilite à promoção;

PROMOÇÃO: Ascensão da referência ou nível de vencimentos do profissional da educação para a referência ou nível imediatamente superior, nos termos estabelecidos para o cargo a que pertence, observadas as normas estabelecidas em Lei;

ADICIONAL POR ANTIGUIDADE: Complemento remuneratório, computado sobre o vencimento base, percebido pelo profissional da educação a cada 03 (três) anos de efetivo exercício no serviço público;

FUNÇÕES DE MAGISTÉRIO: refere-se às atividades de docência e suporte pedagógico, incluindo as de direção de unidade educacional.

ATIVIDADE DE DOCÊNCIA: compreende as atividades de planejar, preparar e ministrar aulas, orientar e avaliar a aprendizagem dos alunos, exercida por professor da educação básica;

PROFESSOR: titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções de docência na Educação Infantil, nos anos iniciais do Ensino Fundamental, Modalidade de Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos - Fundamental I;

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA: titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com formação específica para exercer a docência na Educação Infantil, nos anos iniciais do ensino Fundamental, Educação Especial e Modalidade de Educação de Jovens e Adultos Fundamental I;

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL: titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções específicas para docência na Educação Infantil, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

INSTRUTOR DE LIBRAS: o titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções de inclusão social às pessoas com deficiências auditivas por meio da Língua Brasileira dos Sinais;



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



ORIENTADOR E SUPERVISOR EDUCACIONAL: o titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal com funções de organizar e orientar o trabalho pedagógico desenvolvido na escola com qualidade, propiciar os meios necessários para que o ambiente escolar seja adequado e favorável ao desenvolvimento educacional e pessoal dos docentes e discentes objetivando um ambiente harmonioso na escola, sempre mantendo um nível elevado de conteúdo educacional;

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO: atividades de apoio pedagógico direto à docência, administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e inclusão social, exercido por profissional da educação, com habilitação específica para desempenhar as funções correlatas;

PEDAGOGO: o titular do cargo de professor no Magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto à docência, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional;

PSICOPEDAGOGO: o titular do cargo de professor no Magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto à docência, orientação psicoeducacional e avaliação de casos com maior complexidade de aprendizado;

PROFESSOR TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS: o titular do cargo de professor e/ou professor de educação infantil no Magistério Público Municipal, especializado com função de apoiar alunos surdos, surdo-cegos e outros que apresentem deficiência de comunicação e sinalização;

MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL: o conjunto de Profissionais da Educação, titulares do cargo de professor, professor de educação física, professor de Educação Infantil, instrutor de libras, orientador educacional, supervisor educacional e professor no exercício das funções de pedagogo, psicopedagogo ou de professor Tradutor e Intérprete de Língua Brasileira de Sinais do Ensino Público Municipal;

REDE MUNICIPAL DE ENSINO: o conjunto de unidades educacionais que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

UNIDADES EDUCACIONAIS: são os estabelecimentos em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Básica, compreendendo Escolas e Centros de Educação Infantil;

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



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

HORA-ATIVIDADE: período cumprido, obrigatoriamente, nas unidades educacionais, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade, aperfeiçoamento do profissional e outras atividades de caráter pedagógico;

PADRÃO: jornada de trabalho do profissional da Educação equivalente à carga horária semanal específica de cada cargo.

CAPÍTULO III

DO INGRESSO

Art. 4º Os cargos de provimento efetivo que compõe o magistério público municipal são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dar-se-á no nível inicial, do respectivo cargo, desde que atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 5º As condições para realização de concurso público são as estabelecidas em Regulamento Geral, o qual será publicado no Diário oficial do Município e amplamente divulgado em forma de edital.

§ 1º Deverá ser baixado regulamento específico para cada concurso.

§ 2º O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 3º Não se abrirá novo concurso público para cargos em que houver candidato aprovado em concurso anterior, ainda, vigente.

Art. 6º O profissional da educação, uma vez nomeado, cumprirá o estágio probatório de 03 (três) anos, de acordo com o estabelecido na Constituição Federal e no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipal.

Art. 7º As pessoas portadoras de deficiência, habilitadas em concurso público, serão nomeadas para as vagas que lhes forem destinadas no respectivo edital, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional definidas em regulamento específico.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA

ESTADO DO PARANÁ

0000057



CAPÍTULO IV

DOS CARGOS E DA CARREIRA

Art. 8º A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal representa o conjunto das funções relacionadas à concretização dos princípios, ideais e dos fins da Educação Brasileira.

§ 1º Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, os cargos previstos nos Anexos I e II, desta Lei, os quais definem a forma de provimento, a carga horária, a quantidade de vagas existentes, escolaridade, o nível de vencimento e as respectivas tabelas.

§ 2º A carreira se inicia quando satisfeitas todas as disposições desta Lei, do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipal e demais normas legais aplicadas.

Art. 9º Os cargos e funções dos Profissionais da Educação são agrupados conforme a formação profissional exigida, sendo para:

I – PROFESSOR E PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL;

a) Nível I - Portador de curso de magistério oferecido em nível médio na Modalidade Normal.

b) Nível II - Portador de curso de Licenciatura Plena, com habilitação específica na área da Educação.

c) Nível III - Portador de Especialização “*latu sensu*” na área da Educação Básica.

d) Nível IV - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Mestrado na área da Educação Básica.

II – PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA LICENCIATURA

a) Nível I – Portador de curso de graduação específica de Licenciatura em Educação Física.

b) Nível II - Portador de Especialização “*latu sensu*” na área da Educação Básica.

c) Nível III - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Mestrado, na área da Educação Básica.

d) Nível IV - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Doutorado, na área da Educação Básica.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

III - INSTRUTOR DE LIBRAS

- a) Nível I – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras;
- b) Nível II – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras, acrescida de curso de graduação em Pedagogia.
- c) Nível III – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras, acrescida de Especialização “*latu sensu*” na área da educação básica.
- d) Nível IV – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras, acrescida de Especialização “*strictu sensu*”/mestrado na área da educação básica.

IV – ORIENTADOR E SUPERVISOR EDUCACIONAL

- a) Nível I – Portador de curso de Licenciatura Plena, específica de Pedagogia.
- b) Nível II - Portador de Especialização “*latu sensu*” na área da Educação Básica.
- c) Nível III - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Mestrado, na área da Educação Básica.
- d) Nível IV - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Doutorado, na área da Educação Básica.

Parágrafo único. Cada cargo é constituído por 04 (quatro) níveis, sendo que cada nível é composto por 32 (trinta e duas) referências, que correspondem à promoção horizontal prevista nesta Lei.

Art. 10 Além da habilitação exigida no artigo 9º, I, o professor ou professor de educação infantil para se habilitar ao exercício das atividades de pedagogo, psicopedagogo ou de professor Tradutor e Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – TILS deve comprovar habilitação específica para a respectiva área de atuação, acrescida em qualquer das hipóteses de especialização *latu sensu*.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000058



CAPÍTULO V DO PLANO DE PAGAMENTO

Seção I

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 11 O Plano de pagamento dos Profissionais da Educação obedecerá a classificação de cargos, constante do Anexo IV desta Lei.

Art. 12 Vencimento é a retribuição pecuniária, fixada em lei, pelo efetivo exercício do Cargo Público, dividindo-se em:

I - Vencimento inicial, aquele, estabelecido para cada nível no início da carreira;

II - Vencimento base, aquele, estabelecido para cada referência do nível, excluída quaisquer vantagens pecuniárias percebidas pelo Profissional da Educação.

Art. 13 Sobre o vencimento base, acrescido das vantagens financeiras incorporáveis, incidirá contribuição previdenciária mensal, para efeitos de recebimento de proventos de aposentadoria.

Art. 14 Remuneração é a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao vencimento acrescido das vantagens pecuniárias e verbas pagas a qualquer título, incorporadas ou não, asseguradas por Lei, percebidas mensalmente pelo profissional da educação, pertencente ao quadro próprio do magistério público municipal.

Seção II

Das Vantagens

Art. 15 Além do Vencimento do Cargo efetivo aplicam-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal, as seguintes vantagens:

I – adicional por antiguidade;

II – gratificações;

III – auxílio transporte, na forma da lei;

IV – auxílio alimentação, na forma da lei.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA

ESTADO DO PARANÁ

Subseção I

Do Adicional por antiguidade

Art. 16 Os profissionais da educação farão jus ao adicional por antiguidade, pelo tempo de serviço prestado ao Município em cargo de provimento efetivo, para o qual prestou concurso público e foi nomeado.

§ 1º O adicional de que trata este artigo se dará de forma automática a cada triênio, com prejuízo do tempo em que o profissional da educação permanecer em licença sem vencimento ou licença por motivo de doença em pessoa da família, e o beneficiará com acréscimo de 03% (três por cento) sobre o vencimento base.

§ 2º Sobre o adicional por antiguidade incidirá contribuição previdenciária, na forma da lei, computada sobre as alterações havidas no vencimento.

§ 3º No caso de acumulação legal de cargos o adicional de que trata o artigo será pago em relação a cada um deles individualmente.

Subseção II

Das Gratificações

Art. 17 Além do vencimento do cargo, os profissionais da educação receberão gratificação pelo exercício da função de Diretor de Unidade Educacional, correspondendo, independentemente do porte e do período de atividade da unidade educacional, a um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento inicial do cargo de professor, Nível I, referente a um padrão do profissional indicado para o cargo.

§ 1º O cargo de Diretor de Unidade Educacional constitui cargo em Comissão, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal, sendo, entretanto, prerrogativa reservada, exclusivamente, aos profissionais da educação, pertencentes ao quadro próprio do magistério público municipal.

§ 2º Para compor o cargo em comissão de Diretor de Unidade Educacional o profissional da educação indicado deverá possuir no mínimo Curso de Licenciatura Plena na área da educação, acrescido de Especialização *Lato sensu*.

Art. 18 Quando, em virtude do porte da Unidade Educacional, for exigida dedicação exclusiva do profissional da educação indicado a ocupar cargo de Diretor de



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000059



Unidade Educacional, sendo o mesmo ocupante de apenas um padrão de vencimentos com jornada de trabalho de 04 (quatro) horas diárias, além da gratificação de que alude o artigo 17 desta Lei, computar-se-á em dobro seu vencimento base.

Art. 19 Os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, integrantes do quadro próprio do magistério, cuja carga horária de trabalho seja de 20 (vinte) horas semanais, poderão ser submetidos ao Regime de Tempo Integral - RTI, mediante juízo de oportunidade e conveniência da secretaria municipal de educação que, justificando a necessidade, formulará o pedido ao Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único. Observadas as hipóteses legais, o servidor terá direito a gratificação de 100% (cem por cento) sobre seu vencimento base, pela concessão de Regime de Tempo Integral, de que trata o *caput* deste artigo.

Art. 20 Os acréscimos pecuniários percebidos pelos profissionais da educação não serão computados nem acumulados, para fins de acréscimo ulterior, uma vez que não se incorporam ao vencimento.

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 21 A jornada de trabalho do profissional da educação corresponde a:

I - 04 (quatro) horas diárias, que equivale ao exercício do padrão com carga horária semanal de 20 (vinte) horas, ou:

II - 08 (oito) horas diárias, que equivale ao exercício do padrão com carga horária semanal de 40 (quarenta) horas, especificamente, para o cargo de professor de educação infantil.

§ 1º As diferentes jornadas de trabalhos definidas no *caput* deste artigo são constituídas de horas aula e horas atividade.

§ 2º O direito a hora-atividade somente será disponibilizado aos profissionais que estejam exercendo atividades de docência.

Art. 22 A forma de exercício da hora atividade, será definida na Proposta Pedagógica da Unidade Educacional, respeitadas as diretrizes a serem fixadas pela



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

Secretaria Municipal da Educação, vedada em qualquer hipótese a dispensa de alunos nesse período.

Art. 23 Compete à Direção das Unidades Educacionais manter permanente e severa fiscalização, devendo comunicar à Secretaria Municipal da Educação as ocorrências de irregularidades no que tange a fiel observância das normas contidas nesse capítulo.

CAPÍTULO VII

DAS PROMOÇÕES E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Seção I

Da Promoção

Art. 24 O mecanismo de ascensão funcional do profissional da educação dar-se-á através de Promoção horizontal e Promoção vertical, observando sua habilitação, o desempenho no cargo, o aperfeiçoamento e os demais requisitos exigidos e necessários para o correto cumprimento de suas atribuições.

Art. 25 Promoção horizontal consiste na passagem de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro do mesmo nível, de acordo com a presente Lei, a qual dependerá de cumprimento do estágio probatório de três anos, de provimento efetivo, contagem de titulação profissional e da obtenção de pontuação mínima exigida na avaliação de desempenho na forma prevista no Anexo III.

Art. 26 Promoção vertical consiste na passagem de um nível para outro nível, imediatamente superior, dentro do mesmo cargo, por titulação de curso de habilitação formal, relacionado com as funções do profissional da educação, conforme previsto no artigo 36 e seguintes desta Lei.

Art. 27 O profissional da educação em período de estágio probatório não terá direito à promoção enquanto permanecer nesta condição.

Parágrafo Único. Após a aprovação do profissional no estágio probatório, este passará para a condição de servidor estável por efetivo exercício do cargo de



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



provimento originário, conferindo o direito à contagem do tempo e dos demais critérios para as promoções na forma prevista nesta Lei.

Art. 28 Os cargos constantes na tabela denominada como "extintos ao vagar", constantes do Anexo II, participarão da antiguidade, promoção horizontal e promoção vertical, desde que atendidos todos os requisitos estabelecidos nesta Lei e demais normas legais.

Parágrafo Único. Em caso de vacância nos cargos de que trata o *caput* deste artigo, as vagas remanescentes serão automaticamente extintas, não podendo ser providas sob nenhuma hipótese.

Art. 29 Os profissionais da educação participarão da promoção horizontal e vertical, na forma desta Lei, ficando vinculados ao cumprimento dos requisitos atinentes, sem prejuízos da antiguidade funcional e demais direitos adquiridos.

Parágrafo único. Nos casos de mutação funcional, entre quaisquer dos cargos que compõem o quadro dos servidores públicos municipais, em virtude de nova aprovação em concurso público, o tempo de serviço prestado, anteriormente à investidura do novo cargo não poderá ser computado para fins de promoção vertical ou horizontal, devendo o servidor ser submetido ao cumprimento de novo estágio probatório.

Subseção I

Da Promoção Horizontal

Art. 30 Promoção horizontal é a passagem do profissional da educação, na qualidade de servidor estável, de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, a cada biênio, pelo critério de merecimento e aperfeiçoamento respeitadas as exigências de seu cargo efetivo e preenchidas as seguintes condições:

I - estar em efetivo exercício, na qualidade de servidor estável, no cargo para o qual foi nomeado em virtude de aprovação em concurso público, que compõe o quadro próprio do magistério público municipal de Palmeira, no biênio, salvo nos casos de nomeação, destinada exclusivamente, para exercer cargo em comissão da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Educação;



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

II - não ter apresentado mais de 03 (três) faltas injustificadas, alternadas ou não, ao serviço no biênio;

III - não ter praticado ato de violação dos deveres e das proibições decorrentes da função que exerce capaz de ensejar as penalidades disciplinares, desde que devidamente comprovado, na forma da Lei;

IV - ter preenchido outros critérios e requisitos exigidos nesta Lei e demais regulamentações.

§1º Salvo nos casos de licença para tratamento de saúde, o período de licença ou afastamento, com ou sem remuneração, quando usufruído por prazo superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, será deduzido do cômputo do biênio avaliativo.

§2º Todos os profissionais da educação poderão obter a promoção horizontal, com exceção daqueles cujo tempo de serviço tenha excedido em mais de 02 (dois) anos o tempo de contribuição exigido em lei própria, para fins de aposentadoria.

Art. 31 A fim de subsidiar os processos de promoção horizontal serão coletados, periodicamente, os dados relativos à conduta funcional e disciplinar dos profissionais da educação, os quais serão avaliados pela chefia imediata, conjuntamente com a comissão de avaliação, formada por 04 (quatro) membros da comunidade escolar e/ou Secretaria Municipal de Educação, mediante preenchimento semestral das fichas de avaliação de desempenho parciais.

Parágrafo único. A relação dos profissionais da educação aptos à promoção horizontal deverá ser elaborada pelo Secretário da Secretaria Municipal de Educação, respeitando o biênio para cada servidor devidamente aprovado na respectiva avaliação de desempenho.

Art. 32 A promoção será realizada no mês de março de cada ano, com base nos critérios de merecimento e aperfeiçoamento, a qual será definida com base na pontuação adquirida pelos cursos realizados e média obtida na avaliação, constante nas fichas de Avaliação de Desempenho, conforme Anexo III desta Lei, contemplando os profissionais que tiverem preenchido todos os requisitos exigidos até o último dia útil do mês de fevereiro do correspondente ano, observados os seguintes critérios:



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



I - Média igual ou maior a 08 (oito) na avaliação de desempenho - promoção de 03% (três por cento), ou seja, uma referência na tabela;

II - Média igual ou maior que 08 (oito) na avaliação de desempenho mais comprovação de, no mínimo, 350 (trezentas e cinquenta) horas de cursos de aperfeiçoamento e capacitação - promoção de 06% (seis por cento), ou seja, duas referências na tabela;

III - Média inferior a 08 (oito) na avaliação de desempenho não dá direito a promoção horizontal, independentemente do número de horas de cursos realizados.

§1º Para fins de enquadramento nesta Lei, os profissionais da educação investidos no cargo de provimento efetivo do quadro próprio do magistério público municipal anteriormente a vigência desta Lei somente terão validade os cursos, cuja data de conclusão não anteceda a mais de 04 (quatro) anos a vigência desta Lei.

§2º Após o enquadramento dos profissionais da educação a esta lei, bem como para aqueles investidos no cargo de provimento efetivo após a vigência desta Lei somente terão validade os cursos, cuja data de conclusão seja posterior a sua vigência, dentro do biênio avaliatório em que se encontra.

§3º O profissional não poderá utilizar o mesmo certificado de habilitação, capacitação ou aperfeiçoamento para mais de uma promoção, seja ela horizontal ou vertical.

§4º Somente serão apreciados os requerimentos de contagem de títulos protocolados, impreterivelmente, no mês de fevereiro do correspondente ano, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise de mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.

Art. 33 Para fins desta Lei, entende-se por merecimento a demonstração, por parte do profissional da educação, do fiel cumprimento de seus deveres, bem como o contínuo aperfeiçoamento para o desempenho de suas atividades.

Art. 34 Compete ao Chefe do Executivo Municipal, mediante Decreto, estabelecer datas, prazos e demais complementações necessárias para a realização da promoção horizontal.

Art. 35 Fica resguardado ao profissional da educação o direito de interpor recurso administrativo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após ciência do resultado do



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

processo de promoção horizontal, desde que apresente razões plausíveis para tal recurso.

Parágrafo único. Os recursos serão analisados pela Comissão Especial de Avaliação, que poderá reconsiderar sua decisão ou submetê-los à apreciação da autoridade superior.

Subseção II

Promoção Vertical

Art. 36 Promoção vertical é a passagem do profissional da educação, na qualidade de servidor estável de um nível para outro, respeitadas as condições e exigências de seu cargo efetivo e preenchidas as seguintes condições:

I - estar em efetivo exercício, na qualidade de servidor estável, no cargo para o qual foi nomeado em virtude de aprovação em concurso público, que compõe o quadro próprio do magistério público municipal de Palmeira, no período aquisitivo, salvo nos casos de nomeação, destinada exclusivamente, para exercer cargo em comissão da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Educação;

II - apresentação do comprovante de aprovação em cursos de habilitação;

III - preenchimentos de outros critérios e requisitos exigidos nesta Lei e nas demais regulamentações.

§1º Somente serão aceitos, para fins da promoção vertical, os cursos de graduação, pós-graduação *lato sensu*, *strictu sensu*/mestrado ou doutorado realizados em Instituições de Ensino devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação.

§2º O profissional da educação não poderá utilizar o mesmo título de aprovação em curso de habilitação para mais de uma promoção, seja ela horizontal ou vertical.

§3º A fim de garantir a solidez do benefício ofertado, as concessões dependerão da comprovação da disponibilidade orçamentária dentro do exercício correspondente.

Art. 37 As promoções obedecerão aos critérios de habilitação de cada profissional, no efetivo exercício do cargo em provimento efetivo, dentro do quadro próprio do magistério público municipal.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



Parágrafo único. Habilitação é a conclusão de cursos de ensino médio, graduação, pós-graduação *lato sensu*, *strictu sensu*/mestrado ou doutorado, dentro da área específica de atuação, considerando conhecimentos específicos às atribuições do cargo efetivo.

Art. 38 O profissional da educação interessado em obter a promoção vertical e o correspondente acréscimo salarial deverá assim requerê-la, através de Procedimento Administrativo, apresentando documentos que comprovem a respectiva habilitação, o qual passará pela análise e deliberação da Secretaria Municipal de Educação, Departamento de Recursos Humanos e Procuradoria Geral do Município.

§ 1º As promoções serão apreciadas e deliberadas, conjuntamente, no mês de junho de cada ano, contemplando os profissionais que tiverem preenchido todos os requisitos exigidos até o último dia útil do mês de maio do correspondente ano.

§ 2º Somente serão apreciados os requerimentos protocolados, impreterivelmente, no mês de maio do correspondente ano, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise de mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.

Art. 39 A promoção de que trata o art. 36 desta Lei, dar-se-á com interstício mínimo de 01 (um) ano, entre uma promoção e outra, de efetivo exercício do cargo em que se encontra, desde que cumprido integralmente o estágio probatório, de acordo com o artigo 9º, considerando os seguintes parâmetros:

I - Cargo de Nível Superior:

- a) Nível I - início da carreira (Graduação na área específica do cargo de atuação);
- b) Nível II - conclusão de curso de Pós-Graduação *lato sensu* (na área da educação);
- c) Nível III - conclusão de especialização *strictu sensu*/Mestrado;
- d) Nível IV - conclusão de Doutorado, na área da educação.

II - Cargo de Nível Médio:

- a) Nível I - início da carreira (Ensino Médio na modalidade Normal)
- b) Nível II - conclusão de Graduação na área da educação;
- c) Nível III - conclusão de curso de Especialização *lato sensu* na área da educação;



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

d) Nível IV - conclusão de especialização *strictu sensu*/Mestrado.

§ 1º A promoção vertical, para cargo de nível superior, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I, acrescido de 10% (dez por cento), o Nível III é igual ao Nível II, acrescido de 20% (vinte por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III, acrescido de 20% (vinte por cento).

§ 2º A promoção vertical, para cargo de nível médio na Modalidade Normal, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I, acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), o Nível III é igual ao Nível II, acrescido de 10% (dez por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III, acrescido de 20% (vinte por cento).

§ 3º Para a promoção vertical, mesmo que o profissional possua um título de nível superior ao subsequente do nível em que se encontra enquadrado, não poderá ascender para aquele nível sem obedecer a passagem do nível anterior, salvo para fins de enquadramento.

Art. 40 Fica proibido de concorrer à promoção vertical o profissional que não tenha completado 03 (três) anos de efetivo exercício ininterrupto no cargo em que se encontra, até a data do requerimento do respectivo benefício ou que não atendam a qualquer das exigências desta Lei e suas regulamentações.

Parágrafo único. Uma vez reconhecida a estabilidade no cargo que ocupa, o servidor poderá requerer a promoção vertical, respeitando o prazo estabelecido no §2º do art. 38 desta Lei.

Seção II

Da qualificação profissional

Art. 41 A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do profissional da educação compreenderá programa de formação inicial, constituído de segmentos teóricos e práticos e cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, correspondentes a natureza e exigência da respectiva carreira.

Art. 42 A qualificação profissional, de que trata o artigo 41, será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira, tendo por objetivo:



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



I - na formação inicial, a preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilitações adequadas;

II - nos cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, a habilitação do serviço para o desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo.

III - nos casos de natureza gerencial, a habilitação para o exercício das funções de direção, chefia, assessoramento ou assistência.

Art. 43 Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser atribuídos aos órgãos ou entidades públicas, mediante convênio, ou contratos com entidades privadas, especializadas na capacitação de recursos humanos, observadas as normas pertinentes.

Art. 44 Além dos cursos regulares poderão ser desenvolvidos programas de caráter prático, através de estágios ou outras formas de capacitação que aprimoram o desempenho funcional.

Art. 45 É dever inerente do profissional da educação diligenciar sua constante qualificação profissional e cultural.

Art. 46 Desde que respeitados os 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, os profissionais da educação deverão participar de cursos de qualificação, aperfeiçoamento ou de especialização profissional e conselho de classe para os quais sejam, expressamente, designados ou convocados pela Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo único. Incluem-se nestas obrigações quaisquer modalidades de reuniões para estudos e debates promovidos ou reconhecidos pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 47 Porventura o período letivo anual da secretaria Municipal de Educação for inferior ao período aquisitivo de férias do profissional da educação poderão os dias faltantes de serviço ser compensados pelos dias em que o profissional for convocado, na forma do artigo 46, desta Lei, a participar de cursos, reuniões e/ou conselho de classe, fora de sua respectiva jornada de trabalho.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DA CONTAGEM DE CERTIFICADOS

Art. 48 A avaliação é pré-requisito para as promoções horizontais, portanto, deve medir o desempenho do profissional da educação no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, de acordo com os parâmetros utilizados na ficha de avaliação de desempenho, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

Parágrafo único. Todos os profissionais da educação, integrantes do quadro próprio do magistério público municipal, serão submetidos à avaliação de desempenho, no mínimo duas vezes ao ano, na forma prevista nesta Lei.

Art. 49 Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo profissional da educação e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - Assiduidade - Será considerada a frequência com que o profissional comparece ao trabalho;

II - Disciplina - Cumprimento das normas legais, regimentais e das específicas dos estabelecimentos de lotação do profissional, aceitação da hierarquia e presteza com que as executa;

III - Pontualidade - Observância pelo profissional dos horários de trabalho, a fim de evitar atrasos e saídas injustificadas;

IV - Produtividade - Rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados;

V - Responsabilidade - Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas.

Art. 50 A contagem de certificados se refere aos treinamentos, capacitações e aperfeiçoamentos realizados em áreas afins ao exercício da função desempenhada que, desde que cumpridos os requisitos mínimos exigidos, dará direito a promoção de uma referência na tabela de vencimentos, ao final do período avaliativo de 02 (dois) anos.

§ 1º Somente serão considerados válidos, para os fins desta Lei, os certificados de cursos devidamente reconhecidos e emitidos por instituição de ensino



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

superior constituída na forma da Lei ou aqueles ofertados e/ou em parceria com o Município de Palmeira.

§ 2º Não serão aceitos certificados que tenham a duração inferior a 02 (duas) horas, sendo que a soma total dos certificados de cursos realizados não poderá ser inferior a 350 (trezentas e cinquenta) horas, para fins de concessão de promoção horizontal.

§ 3º Cabe a Comissão, constituída para tal finalidade, a análise dos certificados apresentados, bem como a verificação da veracidade dos mesmos e pertinência do curso ao cargo ocupado, resguardada a ampla defesa e o contraditório.

§ 4º O profissional que obtiver média inferior a 08 (oito) pontos na avaliação de desempenho não terá direito à contagem de certificados.

Art. 51 Para o processo de promoção horizontal observar-se-á, impreterivelmente, o disposto nos artigos 48, 49 e 50, sendo que será disponibilizado a todos os servidores em qualquer nível e referência, com exceção do contido no art. 30, §2º, tendo como base a data de Promulgação da presente lei devendo seguir, rigorosamente, o preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO IX

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

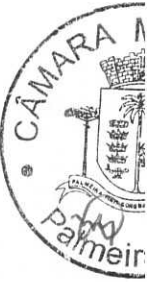
Art. 52 O Quadro de Pessoal do quadro próprio do magistério público municipal será organizado de acordo com as diretrizes desta lei.

§ 1º O Anexo I se refere aos Cargos de Provimento Efetivo, quantidade de vagas, carga horária semanal escolaridade.

§ 2º O Anexo II se refere aos Cargos de Provimento Efetivos extintos ao vagar e a respectiva quantidade de vagas ocupadas.

§ 3º Os Anexos IV e V se referem às Tabelas de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo.

§ 4º As descrições e as atribuições dos cargos efetivos e em comissão serão definidas mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal.





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO X

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 53 A implantação do Plano de Cargos e Salários é precedida de revisão e racionalização da estrutura organizacional, assim como das atividades sistêmicas ou comuns, sem prejuízo dos direitos adquiridos.

Art. 54 Os ocupantes de cargos pertencentes ao Quadro próprio do magistério público municipal, a que se refere o artigo 1º desta Lei, serão enquadrados às exigências desta Lei, através de Decreto do Poder Executivo Municipal, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da sua publicação.

§ 1º Os profissionais da educação investidos no cargo de provimento efetivo, do quadro próprio do magistério, anteriormente à vigência desta Lei, serão enquadrados na tabela de vencimentos constante no Anexo IV, parte integrante desta Lei, de acordo com a respectiva habilitação profissional, sem prejuízo do merecimento e aperfeiçoamento já adquiridos.

§ 2º Os profissionais da educação investidos no cargo de provimento efetivo, do quadro próprio do magistério, posteriormente à vigência desta Lei seguirão a tabela de vencimentos constante no Anexo V, parte integrante desta Lei.

§ 3º As tabelas de vencimentos constante dos anexos IV e V, desta Lei, são adequadas ao piso salarial nacional dos profissionais do magistério público da educação básica, as quais serão sempre reajustadas em consonância com o § 1º do artigo 2º da Lei Federal nº 11.738 de 16 de julho de 2008, independentemente do reajuste concedido aos demais servidores públicos municipais, devendo ser aplicadas com efeitos a partir de 27 de Abril de 2011, no que couberem.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

Art. 55 O Profissional da Educação, no ato de sua investidura no cargo respectivo, terá sua lotação no município, com ordem de serviço para a Unidade Educacional onde existir a vaga.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000065



§ 1º A lotação definitiva do profissional da educação na Unidade Educacional somente se dará através de concurso interno de remoção para as vagas existentes, realizado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Perderá o direito à permanência na lotação da unidade educacional o profissional da educação que se mantiver em licença sem vencimento, licença para tratamento de saúde de pessoa da família ou afastado do exercício do cargo na rede municipal de ensino, por período superior a 01 (um) ano, portanto, no seu regresso deve participar novamente do concurso de remoção para escolha dentre as vagas existentes.

Art. 56 No concurso de remoção, existindo mais de um interessado pela mesma vaga utilizar-se-á, como critério de desempate, aos seguintes critérios:

- I - maior nível de habilitação;
- II - tempo de efetivo exercício no magistério;
- III - idade.

Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Educação baixar normas regulamentares internas para a realização do concurso de remoção, quando necessárias.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 57 O Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal é estabelecido, exclusivamente, pelas normas constantes desta Lei, em consonância com o Regime Jurídico Único dos Servidores Municipal de Palmeira.

Art. 58 No enquadramento decorrente desta Lei, a diferença entre a Referência inicial do respectivo nível e o atual vencimento do profissional da educação não poderá resultar em redução salarial, em atendimento ao dispositivo Constitucional, sendo devida ao servidor a diferença eventualmente apurada, inclusive, para fins previdenciários.

Parágrafo único. Para fins de enquadramento desta lei, leva-se em consideração o valor igual ou imediatamente superior ao vencimento atualmente



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

percebido, de acordo com a habilitação de cada servidor, sendo vedada a promoção do servidor em cumprimento do estágio probatório.

Art. 59 Os profissionais da educação investidos no cargo próprio do magistério público municipal, após a vigência desta lei, a esta ficam submetidos para todos os efeitos legais, inclusive, em detrimento da legislação aplicada à época da realização do concurso público.

Art. 60 O cargo de Educador Infantil criado pela Lei nº 2704, de 04 de abril de 2008 passa, automaticamente, a ser disciplinado por esta lei, a partir da sua publicação, compondo a nomenclatura de Professor de Educação Infantil, sem prejuízo da remuneração, carga horária e atribuições funcionais.

Art. 61 O cargo de Instrutor de Libras regrado pela Lei nº 1728, de 21 de novembro de 1994 passa, automaticamente, a ser disciplinado por esta lei, a partir da sua publicação, sem prejuízo da nomenclatura, remuneração, carga horária e atribuições funcionais.

Art. 62 Além dos cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei, o Município de Palmeira poderá contratar pessoal admitido temporariamente, mediante contrato por prazo determinado, obedecido ao disposto no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal e em Lei específica.

§ 1º O pessoal temporário de que trata este artigo não integrará o Quadro de Pessoal e o Plano de Carreira.

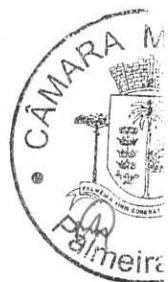
§ 2º O pessoal temporário contratado, será regido pela legislação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT e ficará sujeito ao Regime Geral da Previdência Social e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Art. 63 Fica assegurado o direito a recurso, dirigido ao Chefe do Poder Executivo, ao profissional da educação que se julgar prejudicado em decorrência do enquadramento a ser efetuado por motivo da aplicação desta lei, desde que exerça tal direito dentro de 30 (trinta) dias contados do referido enquadramento, sob pena de decadência do direito.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

00000000



Art. 64 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 1987, de 19 de março de 1999, Lei nº 2.429 de 12 de dezembro de 2005, Lei nº 2.703 de 04 de abril de 2008, Lei nº 2704, de 04 de abril de 2008, Lei nº 2852, de 18 de abril de 2009, Lei nº 3.976, de 21 de outubro de 2015 e Lei nº 4.010, de 20 de novembro de 2015.

Prefeitura, sede do Município de Palmeira, Estado do Paraná, em 30 de novembro de 2015.

Edir Havrechaki

Prefeito do Município de Palmeira



MUNICÍPIO DE PALMEIRA
ESTADO DO PARANÁ

ANEXO I

**CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO, ESCOLARIDADE, CARGA
HORÁRIA SEMANAL, QUANTIDADE DE VAGAS DISPONIBILIZADAS E
QUANTIDADE DE VAGAS OCUPADAS**

Cargos	Escolaridade	Carga Horária Semanal	Vagas Disponibiliza das	Vagas Ocupadas
Instrutor de Libras	Ensino Médio Completo	40	00	01
Orientador Educacional	Licenciatura em Pedagogia	20	00	06
Professor	Formação de Docentes, Pedagogia ou Normal Superior	20	05	227
Professor de Educação Física Licenciatura	Licenciatura em Educação Física	20	05	05
Professor de Educação Infantil	Formação de Docentes, Pedagogia ou Normal Superior	40	09	39
Professor Leigo	Ensino Fundamental Completo	20	00	01
Supervisor Educacional	Licenciatura em Pedagogia	20	00	07



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



ANEXO II

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO EXTINTOS AO VAGAR E QUANTIDADE DE VAGAS OCUPADAS

Cargo	Quantidade
Instrutor de Libras	01
Orientador Educacional	06
Professor Leigo	01
Supervisor Educacional	07



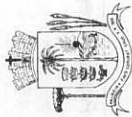
MUNICÍPIO DE PALMEIRA

ESTADO DO PARANÁ

ANEXO III

Avaliação de Desempenho – Promoção Horizontal

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Ano: _____ () 1ª () 2ª		
Nome: _____		
Matrícula: _____ Cargo: _____		
Lotação: _____		
I. ASSIDUIDADE: Frequência com que o servidor comparece ao trabalho.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
Acima de 2 (duas) faltas injustificadas no ano.	0	
2 (duas) faltas injustificadas no ano.	6	
1 (uma) falta injustificada no ano.	12	
Nenhuma falta injustificada no ano.	20	
II. DISCIPLINA: Cumprimento de normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação da hierarquia e presteza com que executa as tarefas.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	0	
REGULAR – Raramente cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	1 a 10	
BOM – Frequentemente cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	20	
III. PONTUALIDADE: Observância dos horários de trabalho, a fim de evitar atrasos e saídas antecipadas injustificadas.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca cumpre o horário de trabalho.	0	
REGULAR – Raramente cumpre o horário de trabalho.	1 a 10	
BOM – Frequentemente cumpre o horário de trabalho.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre cumpre o horário de trabalho.	20	
IV. PRODUTIVIDADE: Rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, prejudicando o andamento e o trabalho dos mesmos.	0	
REGULAR – Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, prejudicando o andamento, e por vezes, a qualidade dos mesmos.	1 a 10	
BOM – Frequentemente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, garantindo o andamento e qualidade dos mesmos.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, garantindo o andamento e qualidade dos mesmos.	20	
V. RESPONSABILIDADE: Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma inadequada.	0	
REGULAR – Raramente demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os, muitas vezes, de forma inadequada.	1 a 10	
BOM – Frequentemente demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	20	
TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO	100	
TOTAL DE HORAS DOS CERTIFICADOS APRESENTADOS	MINIMO 350 H	
RESULTADO FINAL	() Promoção de 03%, ou seja, uma referência. () Promoção de 06%, ou seja, duas referências. () Sem direito a promoção horizontal	
ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO		
Assinatura do Servidor _____		Nome e Assinatura Colegiado de Avaliação _____



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO INVESTIDOS EM CARGOS DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO ANTERIORMENTE A VIGÊNCIA DESTA LEI

ORIENTADOR EDUCACIONAL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação	Referência	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Pós-graduação	10%	2.000,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
III - Mestrado	20%	2.200,00	2.266,00	2.332,00	2.398,00	2.464,00	2.530,00	2.596,00	2.662,00	2.728,00	2.794,00	2.860,00	2.926,00	2.992,00	3.058,00	3.124,00	3.190,00
IV - Doutorado	20%	2.640,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
	20%	3.168,00	3.263,04	3.358,08	3.453,12	3.548,16	3.643,20	3.738,24	3.833,28	3.928,32	4.023,36	4.118,40	4.213,44	4.308,48	4.403,52	4.498,56	4.593,60
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação	Referência	1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Pós-graduação	10%	2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
III - Mestrado	20%	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
IV - Doutorado	20%	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20
	20%	4.688,64	4.783,68	4.878,72	4.973,76	5.068,80	5.163,84	5.258,88	5.353,92	5.448,96	5.544,00	5.639,04	5.734,08	5.829,12	5.924,16	6.019,20	6.114,24

PROFESSOR

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio/Técnico	Referência	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Graduação	108,55%	959,00	987,77	1.016,54	1.045,31	1.074,08	1.102,85	1.131,62	1.160,39	1.189,16	1.217,93	1.246,70	1.275,47	1.304,24	1.333,01	1.361,78	1.390,55
III - Pós-graduação	10%	2.000,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
IV - Mestrado	20%	2.200,00	2.266,00	2.332,00	2.398,00	2.464,00	2.530,00	2.596,00	2.662,00	2.728,00	2.794,00	2.860,00	2.926,00	2.992,00	3.058,00	3.124,00	3.190,00
	20%	2.640,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio/Técnico	Referência	1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Graduação	108,55%	1.419,32	1.448,09	1.476,86	1.505,63	1.534,40	1.563,17	1.591,94	1.620,71	1.649,48	1.678,25	1.707,02	1.735,79	1.764,56	1.793,33	1.822,10	1.850,87
III - Pós-graduação	10%	2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
IV - Mestrado	20%	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
	20%	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Pós-graduação	2.000,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
III - Mestrado	2.200,00	2.266,00	2.332,00	2.398,00	2.464,00	2.530,00	2.596,00	2.662,00	2.728,00	2.794,00	2.860,00	2.926,00	2.992,00	3.058,00	3.124,00	3.190,00
IV - Doutorado	2.400,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
Referência	3.168,00	3.263,04	3.358,08	3.453,12	3.548,16	3.643,20	3.738,24	3.833,28	3.928,32	4.023,36	4.118,40	4.213,44	4.308,48	4.403,52	4.498,56	4.593,60
Nível	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação	1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Pós-graduação	2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
III - Mestrado	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
IV - Doutorado	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20
Referência	4.688,64	4.783,68	4.878,72	4.973,76	5.068,80	5.163,84	5.258,88	5.353,92	5.448,96	5.544,00	5.639,04	5.734,08	5.829,12	5.924,16	6.019,20	6.114,24

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio/Técnico	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Graduação	1.918,00	1.975,54	2.033,08	2.090,62	2.148,16	2.205,70	2.263,24	2.320,78	2.378,32	2.435,86	2.493,40	2.550,94	2.608,48	2.666,02	2.723,56	2.781,10
III - Pós-graduação	2.589,30	2.666,98	2.744,66	2.822,34	2.900,02	2.977,70	3.055,37	3.133,05	3.210,73	3.288,41	3.366,09	3.443,77	3.521,45	3.599,13	3.676,81	3.754,49
IV - Mestrado	2.977,70	3.067,03	3.156,36	3.245,69	3.335,02	3.424,35	3.513,68	3.603,01	3.692,34	3.781,67	3.871,00	3.960,33	4.049,67	4.139,00	4.228,33	4.317,66
Referência	3.573,23	3.680,43	3.787,63	3.894,83	4.002,02	4.109,22	4.216,42	4.323,61	4.430,81	4.538,01	4.645,20	4.752,40	4.859,60	4.966,80	5.073,99	5.181,19
Nível	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio/Técnico	1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Graduação	2.838,64	2.896,18	2.953,72	3.011,26	3.068,80	3.126,34	3.183,88	3.241,42	3.298,96	3.356,50	3.414,04	3.471,58	3.529,12	3.586,66	3.644,20	3.701,74
III - Pós-graduação	3.832,16	3.909,84	3.987,52	4.065,20	4.142,88	4.220,56	4.298,24	4.375,92	4.453,60	4.531,28	4.608,95	4.686,63	4.764,31	4.841,99	4.919,67	4.997,35
IV - Mestrado	4.406,99	4.496,32	4.585,65	4.674,98	4.764,31	4.853,64	4.942,97	5.032,30	5.121,64	5.210,97	5.300,30	5.389,63	5.478,96	5.568,29	5.657,62	5.746,95
Referência	5.288,39	5.395,58	5.502,78	5.609,98	5.717,17	5.824,37	5.931,57	6.038,77	6.145,96	6.253,16	6.360,36	6.467,55	6.574,75	6.681,95	6.789,14	6.896,34

PROFESSOR LEIGO

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Fundamental	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Ensino Médio/Técnico	788,00	811,64	835,28	858,92	882,56	906,20	929,84	953,48	977,12	1.000,76	1.024,40	1.048,04	1.071,68	1.095,32	1.118,96	1.142,60
III - Graduação	985,00	1.014,55	1.044,10	1.073,65	1.103,20	1.132,75	1.162,30	1.191,85	1.221,40	1.250,95	1.280,50	1.310,05	1.339,60	1.369,15	1.398,70	1.428,25
IV - Pós-graduação	1.231,25	1.268,19	1.305,13	1.342,06	1.379,00	1.415,94	1.452,88	1.489,81	1.526,75	1.563,69	1.600,63	1.637,56	1.674,50	1.711,44	1.748,38	1.785,31
Referência	1.354,38	1.395,01	1.435,64	1.476,27	1.516,90	1.557,53	1.598,16	1.638,79	1.679,43	1.720,06	1.760,69	1.801,32	1.841,95	1.882,58	1.923,21	1.963,84
Nível	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Fundamental	1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Ensino Médio/Técnico	1.166,24	1.189,88	1.213,52	1.237,16	1.260,80	1.284,44	1.308,08	1.331,72	1.355,36	1.379,00	1.402,64	1.426,28	1.449,92	1.473,56	1.497,20	1.520,84
III - Graduação	1.457,80	1.487,35	1.516,90	1.546,45	1.576,00	1.605,55	1.635,10	1.664,65	1.694,20	1.723,75	1.753,30	1.782,85	1.812,40	1.841,95	1.871,50	1.901,05
IV - Pós-graduação	1.822,25	1.859,19	1.896,13	1.933,06	1.970,00	2.006,94	2.043,88	2.080,81	2.117,75	2.154,69	2.191,63	2.228,56	2.265,50	2.302,44	2.339,38	2.376,31
Referência	2.004,48	2.045,11	2.085,74	2.126,37	2.167,00	2.207,63	2.248,26	2.288,89	2.329,53	2.370,16	2.410,79	2.451,42	2.492,05	2.532,68	2.573,31	2.613,94

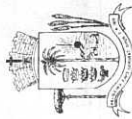


MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

SUPERVISOR EDUCACIONAL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação	Referência	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Pós-graduação	10%	2.000,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
III - Mestrado	20%	2.200,00	2.266,00	2.332,00	2.398,00	2.464,00	2.530,00	2.596,00	2.662,00	2.728,00	2.794,00	2.860,00	2.926,00	2.992,00	3.058,00	3.124,00	3.190,00
IV - Doutorado	20%	2.640,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
		3.168,00	3.263,04	3.358,08	3.453,12	3.548,16	3.643,20	3.738,24	3.833,28	3.928,32	4.023,36	4.118,40	4.213,44	4.308,48	4.403,52	4.498,56	4.593,60
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação		1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Pós-graduação	10%	2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
III - Mestrado	20%	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
IV - Doutorado	20%	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20
		4.688,64	4.783,68	4.878,72	4.973,76	5.068,80	5.163,84	5.258,88	5.353,92	5.448,96	5.544,00	5.639,04	5.734,08	5.829,12	5.924,16	6.019,20	6.114,24





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

ANEXO V

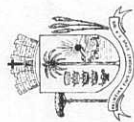
TABELA DE VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO INVESTIDOS EM CARGOS DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO POSTERIORMENTE A VIGÊNCIA DESTA LEI

INSTRUTOR DE LIBRAS

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio		1.00	1.03	1.06	1.09	1.12	1.15	1.18	1.21	1.24	1.27	1.30	1.33	1.36	1.39	1.42	1.45
II - Graduação	25%	959,00	987,77	1.016,54	1.045,31	1.074,08	1.102,85	1.131,62	1.160,39	1.189,16	1.217,93	1.246,70	1.275,47	1.304,24	1.333,01	1.361,78	1.390,55
III - Pós-graduação	10%	1.198,75	1.234,71	1.270,68	1.306,64	1.342,60	1.378,56	1.414,53	1.450,49	1.486,45	1.522,41	1.558,38	1.594,34	1.630,30	1.666,26	1.702,23	1.738,19
IV - Mestrado	20%	1.318,63	1.358,18	1.397,74	1.437,30	1.476,86	1.516,42	1.555,98	1.595,54	1.635,10	1.674,65	1.714,21	1.753,77	1.793,33	1.832,89	1.872,45	1.912,01
		1.582,35	1.629,82	1.677,29	1.724,76	1.772,23	1.819,70	1.867,17	1.914,64	1.962,11	2.009,58	2.057,06	2.104,53	2.152,00	2.199,47	2.246,94	2.294,41
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio		1.48	1.51	1.54	1.57	1.60	1.63	1.66	1.69	1.72	1.75	1.78	1.81	1.84	1.87	1.90	1.93
II - Graduação	25%	1.419,32	1.448,09	1.476,86	1.505,63	1.534,40	1.563,17	1.591,94	1.620,71	1.649,48	1.678,25	1.707,02	1.735,79	1.764,56	1.793,33	1.822,10	1.850,87
III - Pós-graduação	10%	1.774,15	1.810,11	1.846,08	1.882,04	1.918,00	1.953,96	1.989,93	2.025,89	2.061,85	2.097,81	2.133,78	2.169,74	2.205,70	2.241,66	2.277,63	2.313,59
IV - Mestrado	20%	1.951,57	1.991,12	2.030,68	2.070,24	2.109,80	2.149,36	2.188,92	2.228,48	2.268,04	2.307,59	2.347,15	2.386,71	2.426,27	2.465,83	2.505,39	2.544,95
		2.341,88	2.389,35	2.436,82	2.484,29	2.531,76	2.579,23	2.626,70	2.674,17	2.721,64	2.769,11	2.816,58	2.864,05	2.911,52	2.958,99	3.006,47	3.053,94

PROFESSOR

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio/Técnico		1.00	1.03	1.06	1.09	1.12	1.15	1.18	1.21	1.24	1.27	1.30	1.33	1.36	1.39	1.42	1.45
II - Graduação	25%	959,00	987,77	1.016,54	1.045,31	1.074,08	1.102,85	1.131,62	1.160,39	1.189,16	1.217,93	1.246,70	1.275,47	1.304,24	1.333,01	1.361,78	1.390,55
III - Pós-graduação	10%	1.198,75	1.234,71	1.270,68	1.306,64	1.342,60	1.378,56	1.414,53	1.450,49	1.486,45	1.522,41	1.558,38	1.594,34	1.630,30	1.666,26	1.702,23	1.738,19
IV - Mestrado	20%	1.318,63	1.358,18	1.397,74	1.437,30	1.476,86	1.516,42	1.555,98	1.595,54	1.635,10	1.674,65	1.714,21	1.753,77	1.793,33	1.832,89	1.872,45	1.912,01
		1.582,35	1.629,82	1.677,29	1.724,76	1.772,23	1.819,70	1.867,17	1.914,64	1.962,11	2.009,58	2.057,06	2.104,53	2.152,00	2.199,47	2.246,94	2.294,41
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio/Técnico		1.48	1.51	1.54	1.57	1.60	1.63	1.66	1.69	1.72	1.75	1.78	1.81	1.84	1.87	1.90	1.93
II - Graduação	25%	1.419,32	1.448,09	1.476,86	1.505,63	1.534,40	1.563,17	1.591,94	1.620,71	1.649,48	1.678,25	1.707,02	1.735,79	1.764,56	1.793,33	1.822,10	1.850,87
III - Pós-graduação	10%	1.774,15	1.810,11	1.846,08	1.882,04	1.918,00	1.953,96	1.989,93	2.025,89	2.061,85	2.097,81	2.133,78	2.169,74	2.205,70	2.241,66	2.277,63	2.313,59
IV - Mestrado	20%	1.951,57	1.991,12	2.030,68	2.070,24	2.109,80	2.149,36	2.188,92	2.228,48	2.268,04	2.307,59	2.347,15	2.386,71	2.426,27	2.465,83	2.505,39	2.544,95
		2.341,88	2.389,35	2.436,82	2.484,29	2.531,76	2.579,23	2.626,70	2.674,17	2.721,64	2.769,11	2.816,58	2.864,05	2.911,52	2.958,99	3.006,47	3.053,94



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação	Referência	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Pós-graduação	10%	2.009,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
III - Mestrado	20%	2.200,00	2.266,00	2.332,00	2.398,00	2.464,00	2.530,00	2.596,00	2.662,00	2.728,00	2.794,00	2.860,00	2.926,00	2.992,00	3.058,00	3.124,00	3.190,00
IV - Doutorado	20%	2.640,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
	Referência	3.168,00	3.263,04	3.358,08	3.453,12	3.548,16	3.643,20	3.738,24	3.833,28	3.928,32	4.023,36	4.118,40	4.213,44	4.308,48	4.403,52	4.498,56	4.593,60
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação	Referência	1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Pós-graduação	10%	2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
III - Mestrado	20%	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
IV - Doutorado	20%	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20
	Referência	4.688,64	4.783,68	4.878,72	4.973,76	5.068,80	5.163,84	5.258,88	5.353,92	5.448,96	5.544,00	5.639,04	5.734,08	5.829,12	5.924,16	6.019,20	6.114,24

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio/Técnico	Referência	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Graduação	25%	1.918,00	1.975,54	2.033,08	2.090,62	2.148,16	2.205,70	2.263,24	2.320,78	2.378,32	2.435,86	2.493,40	2.550,94	2.608,48	2.666,02	2.723,56	2.781,10
III - Pós-graduação	10%	2.397,50	2.469,43	2.541,35	2.613,28	2.685,20	2.757,13	2.829,05	2.900,98	2.972,90	3.044,83	3.116,75	3.188,68	3.260,60	3.332,53	3.404,45	3.476,38
IV - Mestrado	20%	2.637,25	2.716,37	2.795,49	2.874,60	2.953,72	3.032,84	3.111,96	3.191,07	3.270,19	3.349,31	3.428,43	3.507,54	3.586,66	3.665,78	3.744,90	3.824,01
	Referência	3.164,70	3.259,64	3.354,58	3.449,52	3.544,46	3.639,41	3.734,35	3.829,29	3.924,23	4.019,17	4.114,11	4.209,05	4.303,99	4.398,93	4.493,87	4.588,82
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio/Técnico	Referência	1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Graduação	25%	2.838,64	2.896,18	2.953,72	3.011,26	3.068,80	3.126,34	3.183,88	3.241,42	3.298,96	3.356,50	3.414,04	3.471,58	3.529,12	3.586,66	3.644,20	3.701,74
III - Pós-graduação	10%	3.548,30	3.620,23	3.692,15	3.764,08	3.836,00	3.907,93	3.979,85	4.051,78	4.123,70	4.195,63	4.267,55	4.339,48	4.411,40	4.483,33	4.555,25	4.627,18
IV - Mestrado	20%	3.903,13	3.982,25	4.061,37	4.140,48	4.219,60	4.298,72	4.377,84	4.456,95	4.536,07	4.615,19	4.694,31	4.773,42	4.852,54	4.931,66	5.010,78	5.089,89
	Referência	4.683,76	4.778,70	4.873,64	4.968,58	5.063,52	5.158,46	5.253,40	5.348,34	5.443,28	5.538,23	5.633,17	5.728,11	5.823,05	5.917,99	6.012,93	6.107,87





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

JUSTIFICATIVA

Encaminho à apreciação dessa Egrégia Casa de Leis Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.353 que visa instituir o plano de cargos, carreira e salários do quadro próprio do magistério público municipal.

Cumpre esclarecer aos Nobres Vereadores que a pretensão apenas visa corrigir alguns erros de ordem material, apontados na redação do Projeto de Lei em epígrafe, sendo eles:

- O art. 26 fez constar erroneamente a referência ao art. 35, quando o que se pretendia era referenciar art. 36 e seguintes, que tratam da matéria atinente;

- De igual sorte o art. 51 ao determinar a abrangência do benefício da promoção horizontal, exclui do processo os servidores mencionados no art. 30 parágrafo único, no entanto o referido artigo dispõe de dois parágrafos, sendo certo que a pretensão foi referenciar o art. 18, §2º;

- O art. 54 trata do prazo para enquadramento dos servidores ao novo Plano de cargos, Carreira e Salários, estabelecendo 120 dias para o ato administrativo, contudo tal previsão foi estabelecida pensando-se que a aprovação do presente projeto se daria no mês de novembro do corrente, o que não ocorreu, portanto entendemos que o prazo adequado para promover o enquadramento dos servidores passou a ser de 90 dias;

Com expostos, diante da atual necessidade e importância da adequação do texto, através do contido Substitutivo, o Executivo Municipal vem solicitar a esta honrada Casa Legislativa a apreciação e aprovação da presente Lei, nos moldes supra descritos.

Contando com a apreciação e consequente aprovação do mesmo, aproveito o ensejo para renovar os votos de elevada estima e distinta consideração.

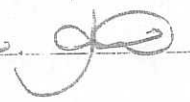
Prefeitura, sede do Município de Palmeira, Estado do Paraná,
em 17 de dezembro de 2015.

Edir Havrechaki
Prefeito do Município de Palmeira

Ata nº 15/15

Os dois dias do mês de setembro de dois mil e quinze, reuniram-se no salão nobre da Secretaria Municipal de Educação professores da rede municipal, equipe da secretaria e Secretária Municipal Lúdia Mayer Freitas para tratar do acordo de pagamento como correção do Piso SALARIAL dos professores e plano de cargos e salários dos profissionais da educação. A secretária da educação começou a reunião explicando o motivo de ter chamado os professores para a reunião. Explicou que as professoras tinham o direito de receber o valor retroativo a 2011 e em uma conversa com o prefeito ele se dispôs a fazer essa correção e o pagamento retroativo. Lúdia falou que a proposta do prefeito é fazer o pagamento através de um acordo, empregador e empregado, que será feito em 12 (doze) parcelas. Lúdia esclareceu que essa proposta será acordada apenas para quem de fato quiser, ninguém está sendo coagido ou obrigado a assinar, abrindo mão dos juros, mas que o prefeito se dispõe a pagar sem juros os direitos retroativos através de negociação comum sem processos judiciais. Caso alguém prefira requerer seus juros não precisará assinar a ata de concordância e poderá requerer através de processos jurídicos. Dirlene Delfrate, diretora do departamento de educação, leu a proposta das atas para aprovação e explicou como deverão proceder aqueles que optaram por aceitar a negociação e assinar a ata. Dirlene fez a entrega da estimativa dos valores de todos os profissionais que tem valor a receber para as diretoras das escolas, para que estas entreguem aos seus profissionais. Dirlene chamou também, nominalmente, os aposentados que tem direito e valores a receber. Após o processo de explicação encerrado, os profissionais aposentados que concordaram com a proposta, assinaram a ata e puderam se retirar para que desse sequência a segunda parte da reunião. Márcia Pereira Ristow, que fez parte da comissão de elaboração do Plano de Cargos e Salários proposto pela prefeitura municipal de Palmeira tomou a palavra, para ex-

por aos presentes o Plano formulado e reformulado, no que diz respeito aos professores. Inicialmente Márcia nominou, ou melhor, nominou os membros da comissão. Definir também a diferença entre estatuto e plano de carreira (cargos e salários). Esclareceu o motivo de se criar um plano e rever os planos existentes, principalmente em relação a lei de responsabilidade fiscal (LRF) e seus percentuais máximos previstos para gastos com pessoal. Ressaltou que os cálculos atuariais foram considerados para a projeção de valores a pagar nos próximos anos e por isso justifica os índices determinados nos avanços. Márcia explicou quais são os cargos hoje entre os profissionais da educação e como ficará, depois da aprovação do Plano de Cargos e Salários, a nomenclatura dos cargos. Sobre as normas e regras para ser diretor de escola também foi feito o esclarecimento de como está previsto no Plano. Em relação aos avanços dados aos profissionais também alterou-se nomenclatura em, ou melhor, ao atribuir as promoções. Márcia estabeleceu passo a passo as mudanças e alterações no Plano nos quesitos avaliação de desempenho, vantagens, promoções, certificações, perfil profissional, número de horas de curso. As professoras tiraram suas dúvidas em relação aos assuntos tratados e apresentados e todos os questionamentos foram respondidos pela comissão. Márcia expôs como ficam os percentuais de acordo com a promoção vertical de acordo com cada nível; 25% nível I para II; 10% nível II para III e 20% nível III para IV. Ficou esclarecido que está assegurado os direitos adquiridos de professores já concursados. Em seguida foi feito um comparativo entre os planos de cargos e salários dos municípios vizinhos: Castro, Irati, Campo Largo, Lapa com Palmeira. Márcia encerrou sua explanação reforçando que as mudanças são necessárias para a saúde financeira da Prefeitura. O procurador da Prefeitura complementou e ratificou o que foi explanado e se colocou à disposição para possíveis esclarecimentos. O chefe da gestão da prefeitura também fez uso da palavra para enfatizar a importância de se criar um plano para todo o fun.

cionalismo e por isso resolveu-se elaborar esse Plano. Foi também ressaltou as prioridades nos avanços do ensino e dos servidores do serviço público. A comissão agradeceu a presença. A pedido de uma professora pediu que, se possível, ou melhor, possível, rever a quantidade do número de horas para a promoção. Lídia, a secretária de Educação, encerrou dizendo que é necessário estudo aos professores e que isso faz parte de sua vida profissional e agradeceu a presença de todos. Sem mais a tratar eu, Ana Maria Lourenço, laurei a seguinte ata que segue assinada por mim e por demais membros da equipe da secretaria. , Pistou, , Manuella Marques.

MATRICULAS	NOMES	ASSINATURAS
203599	ADRIANA DA CRUZ EVANGELISTA	
201790	ALBA RITA MORAES MANSANI	
200314	ALICE RIPKA KASIOROWSKI	Alice Ripka Kasiorowski
201093	ANA CRISTINA BITTENCOURT RAMOS	
203230	ANA LUCIA DUSI MARGRAF	Ana Margraf
201091	ANA MARIA MACHADO	
203780	ANDRESA BARAUCE BUDZIAK	
200212	CATARINA BYCZKOWSKI RUPEL	Catarina Byczkowski Rupele
200381	CONSUELO BROSTULIN VIDA	
200383	DIRLENE AP DELFRATE	Delfrate
201088	DORACI DE FATIMA MELH	Doraci Melh
200777	EDNA BREDA DELFRATE	Edna Delfrate
203028	ELAINE CRISTINE DELFRATE	
200453	ELI TEREZINHA BARAUCE KAPP	
200427	ELIANE MARIA RIBAS	Eliane M. Ribas
203227	ELIZABETH SANT ANNA MODROW	
200583	ELIZANE TEREZINHA CALAÇA	Elizane Terezinha Calaca
209387	ERECI M ^a BAHIA DOS SANTOS KRZYZANOWSKI	Ereci Maria dos Santos
200455	EUCLAIR DE LOURDES GARCIA	Euclair de Lourdes Garcia
200565	EVA MARIA SWIECH	Eva Maria Swiech
200457	HEVELISE DE FATIMA HELMANN SCHNELL	Hevelise de Fatima Hermann Schnell
200127	IVANILDA HORNES PASSONI	Ivanilda Hornes Passoni
200300	IVETE SOARES MOL	Ivete Soares Mol
200429	JANETE PUCHALSKI BREUS	Janete Puchalski Breus
203750	JAQUELINE KAPP HARTMAN	Jaqueline Kapp Hartman
203021	JOSEFA BUDZIAK TRZASKOS	Josefa Budziak Trzaskos
200458	JOSELIS STAHLSCMIDT ALVES	Josefina Stahl Schmidt Alves
200607	JOSEMARI CAMARGO	Josefina Camargo



203311	ANGELA M ^a RODRIGUES DOS SANTOS GOMES	Angela Gomes
200667	CASSIA APARECIDA DE PAULA MAYER	Cassia Mayer
203627	CINTHIA LIBERTO	Cynthia Liberto
201261	ELENICE HARTMANN AMANCIO	Elenice Hartmann Amancio
201797	ELIANE DE FATIMA FURMAN	Eliane Furman
203039	ERNESTE EDWIRGES LUCCHESI	Ernesto Lucchesi
203615	FABIANE RODRIGUES FERREIRA DOS SANTOS	Fabiane R. F. Santos
201602	GLACICLER DINIZ GRACZYK	Glacyk
201793	IVANI SCHON	Ivoni Schon
203312	JEANE CRISTINE HOFFMANN GUIMARAES	Jeane Hoffmann
201505	LUCIANGELA DELFRATE	Luciange Delfrate
201791	MARCIA KUHN CHEROBIM	Marcia Kuhn Cherobim
200462	MARINES CALACA COLACO	Marines Calaca Colaco
203163	NOEMI TERESINHA GORTE NOLEVAIKO	Noemi Gorte Nolevaiko
201094	ORLI LUZIA FURMAN	Orli Furman
200470	ROSANGELA DE FATIMA RUTCOSKI	Rosangela Rutcoski
203013	ROSELI SVIECH SILVA	Roseli Sviech Silva
201098	ROSILDA RIBEIRO PACONDES SILVA	Rosilda Ribeiro Picondes Silva
200934	SANDRA REGINA BORGES SEIXAS LEAL	Sandra Regina Borges Seixas Leal
203436	SILVANA HONORIO FERREIRA AGOTTANI	Silvana Honorio Ferreira Agottani
203714	TATIANA SATIE MAYER KUREK	Tatiana Mayer Kurek
201095	ZENILDA PUCHALSKI RIGONI	Zenilda Puchalski Rigoni
200113	DIACIR JANETE VIDA	Diacir Janete Vida
200385	ELANA MARIA DE FREITAS SANTOS	Elana Maria de Freitas Santos
203301	ELENICE GLACI DE LARA RECHETZKI	Elenice Glaci de Lara Rechetzki
200609	ELISABETE APARECIDA DUSI	Elisabete Aparecida Dusi
203664	FABIANE APARECIDA LOURENCO	Fabiane Aparecida Lourenco
203567	FATIMA SVIECK PINTO	Fatima Svieck Pinto
201734	LEONETE RITA DA CUNHA LUCCHESI	Leonete Rita da Cunha Lucchesi
201171	LUCI SCHAMNE FONSECA	Luci Schamne Fonseca
201601	LUCIANE APARECIDA LOURENCO	Luciane Aparecida Lourenco
201100	LUCIMARA KAPP CAMARGO	Lucimara Kapp Camargo
201636	MARILI DE FATIMA MROGINSKI	Marili de Fatima Mroginski
201177	SIMONE APARECIDA BORGES SEIXAS	Simone Aparecida Borges Seixas
200949	TANIA CRISTINA PRESTES AUER	Tania Cristina Prestes Auer
203545	VALQUIRIA DE PAULA KUHN	Valquiria de Paula Kuhn
203765	VANESSA CRISTINA SANTA CLARA	Vanessa Cristina Santa Clara
200591	VINIA CELIA MORESCHI	Vinia Celia Moreschi
201730	ANA PAULA MARQUES	Ana Paula Marques
203679	ANDRIENI CALDAS DE PAULA	Andrieni Caldas de Paula
201624	ARLETE APARECIDA PIURCOSKI BACH	Arlete Aparecida Piurcoski Bach
291249	ELIANE HORNES	Eliane Hornes
201706	ELIANE MAYER KAPP	Eliane Mayer Kapp
200674	JANETE APARECIDA DOS SANTOS NEVES	Janete Aparecida dos Santos Neves
203592	JAQUELINE KAPP HARTMAN	Jaqueline Kapp Hartman
200639	JOCILENE FERREIRA DO VALLE	Jocilene Ferreira do Valle
203017	JOELMA APARECIDA BACH PONCHEKI	Joelma Aparecida Bach Ponchecki
200770	REGINA APARECIDA DE PAULA	Regina Aparecida de Paula
200798	ROSI MARI PAVOSKI CORDEIRO	Rosi Mari Pavoski Cordeiro
201158	ROSIDALVA DE PAULA	Rosidalva de Paula



203032	FABIANA OSTERNACK	<i>F. Ostermuck</i>
200932	GILMARA CAMARGO	<i>G. Camargo</i>
203036	JANE MARIA MICHARKI BELO	<i>J. Micharki</i>
201713	REGEANE SCHROEDER	<i>R. Schroeder</i>
203738	ALEXSANDRA RAIMUNDO DE OLIVEIRA RUPPEL	<i>A. Ruppel</i>
203782	CLAUDIA RENATA DOS SANTOS	<i>C. Santos</i>
203593	ELAINE APARECIDA GONCALVES BORGHETTI	<i>E. Borghetti</i>
203764	ELIANE SANTOS	<i>E. Santos</i>
203766	FLAVIA DA SILVA SALLES BIAUKIO	<i>F. Biaukio</i>
203194	MABEL BASTOS DE PAULA	<i>M. Paula</i>
203757	MARIANE PIETRALA	<i>M. Pietrala</i>
203783	RAQUEL TUREK	<i>R. Turek</i>
201092	ROSELI DA CONCEICAO COSTA GONCALVES	<i>R. Costa</i>
203513	ALINE APARECIDA BACH TITSKI	<i>A. Bach Titski</i>
203019	FABIOLA CHEMIN PASSONI	<i>F. Chemin</i>
203758	KELLY FRANCINI BACH	<i>K. Bach</i>
201161	LIDIANE APARECIDA IANOSKI	<i>L. Ianoski</i>
203569	LUCILIA MARGRAF AUER	<i>L. Auer</i>
203689	MARCIA MUCHINSKI	<i>M. Muchinski</i>
201795	MARIA LUCIA MARTORELLI SANTOS	<i>M. Santos</i>
203683	MARILENA TAUFFER DE PAULA DOS SANTOS	<i>M. Santos</i>
203709	SIRLENE ORCHANHESKI DE ANDRADE	<i>S. Andrade</i>
203632	VALDEREZ APARECIDA NEVES	<i>V. Neves</i>
203809	CRISLAINE DE CAMARGO TITSKI	<i>C. Titski</i>
203705	FLAVIA SANTOS MACEDO	<i>F. Macedo</i>
203759	LETICIA APARECIDA EVANGELISTA GIELINSKI	<i>L. Gielinski</i>
201794	MARIELI BORCOSKI COSTA	<i>M. Costa</i>
203367	NELIANA SWIECH	<i>N. Swiech</i>
203568	SANDRELI GROSS COSTA	<i>S. Costa</i>
203752	VIVIANE BORDINHAO HASS	<i>V. Hass</i>
203701	CLAUDETE ROCHINSKI	<i>C. Rochinski</i>
203751	DAIANE RAIN	<i>D. Rain</i>
201252	DENISE DO ROCIO SANTOS	<i>D. Santos</i>
201725	ELIS REGINA GURSKI VIANTE	<i>E. Viente</i>
203763	JOELMA DA SILVA MOREIRA	<i>J. Moreira</i>
201709	JURACI MARCOVICZ DE OLIVEIRA	<i>J. Oliveira</i>
203703	MICHELI FABIANE SOVINSKI ARASZEWSKI	<i>M. Araszewski</i>
201801	ROSELIA COSTA	<i>R. Costa</i>
203264	SOELI APARECIDA HIPOLITO	<i>S. Hipolito</i>
203707	VANESSA LEDERER CORREA	<i>V. Correa</i>
203756	DULCE MARI SANTOS	<i>D. Santos</i>
203760	KARINA APARECIDA OLIVEIRA MORESCHI	<i>K. Moreschi</i>
203762	LUCIMAR BASTOS MARGRAF	<i>L. Margraf</i>
203778	SILMARA DE SA RIBAS	<i>S. Ribas</i>
201595	TERESINHA BASSANI	<i>T. Bassani</i>
200585	WILLEBRORDO LEENSTRA	<i>W. Leenstra</i>



200931	CLERI SANSON	Cléri Sanson
203807	DENIFER BACH PACHESKI	Denifer Bach
203071	JOANEZ TEREZINHA HOFFMANN	Joanez Hoffmann
203721	MARCIA FURMAN	Marcia Furman
200796	MARIA ELISETE F DUSI BOCHENEK	Maria Elisete F. Dusi Bochenek
200461	MARIA LUCIA VIANTE MIKA	Maria Lucia Viente Mika
201265	MARILENE SWIECH	Marilene Swiech
200355	AILTON ANTONIO DADONA	Ailton Antonio Dadona
203749	CASSIANE MARIA RIFFERT	Cassiane Maria Riffert
203020	IVONETE KUHN	Ivonete Kuhn
203517	JANETE PUCHALSKI BREUS	Janete Puchalski Breus
203682	JAQUELINE COSTA MOCHENSKI	Jaqueline C. Mochenski
203369	KELLY CRISTINA DO NASCIMENTO	Kelly Cristina do Nascimento
203511	LIZIANE COSTA CANDIDO FERREIRA	Liziane Costa Candido Ferreira
203811	MARCIA MAINGINSKI	Marcia Mainginski
203674	RAFAELA DE OLIVEIRA BRECAILO	Rafaela de O. Brecailo
200228	ANA MARIA KOCHINSKI	Ana Maria Kochinski
200784	ANA MARIA PROTASIEWICZ ZALESKI	Ana Maria Protasiewicz Zaleski
200448	ANGELA MARIA RUTCOSKI SVIECH	Angela Maria Rutcoski Swiech
201596	ELENICE ANA RIBAS DE PAULI	Elenice Ana Ribas de Pauli
201258	ZELOI DE FATIMA BARAUSSE CZLUSNIAK	Zeloi de Fatima Barausse Czylusniak
203808	IONARA MACIEL	Ionara Maciel
201635	JANETE AP MICHARKI BELO	Janete da Aparecida Micharki B. de
201229	MARCINA DE FATIMA VISNIESKI SIQUEIRA	Marcina de Fatima Visniewski Siqueira
203516	VERA LUCIA KAPP WOINAROVICZ	Vera Lucia Kapp Woinarowicz
200942	ANA MARIA LOURENCO	Ana Maria Lourenco
203018	ELENICE DA CRUZ GONCALVES	Elenice da Cruz Goncalves
201744	GISELE SCHNELL BUS	Giselle Schnell Bus
203712	GLEICY DE CASSIA BORDIGNON FERREIRA	Gleicy de Cassia Bordignon Ferreira
201589	LUCIMARA KOSTRZEWICZ CANDEO	Lucimara Kostrowicz Candio
201719	MARCIA REGINA PEREIRA RISTOW	Marcia Regina Pereira Ristow
209593	MARIS STELA CAPRARO	Maris Stela Capraro
203031	SORAYA COMIN	Soraya Comin
203022	VANDA VALERIA PONIJALESKI	Vanda Valeria Ponijaleski
203351	AMANDA FERNANDA LOURENCO DOS SANTOS	Amanda Fernanda Lourenco
203604	AMANDA FERNANDA LOURENCO DOS SANTOS	Amanda Fernanda Lourenco
203349	ANIELLE MORAES MANSANI	Anielle Moraes Mansani
200734	AUDREI CLAUDIA BACH	Audrei Claudia Bach
203164	ERNESTO KINDL JUNIOR	Ernesto Kindl Jr
203348	JAQUELINE DE OLIVEIRA COSTA	Jaqueline de Oliveira Costa
203167	LUCIANA TURRA KINDL	Luciana Turra Kindl
291235	MAURILIO VIDA SANTOS	Maurilio Vida Santos
201696	DENISE DO ROCIO FERREIRA RIGONI	Denise do Rocio Ferreira Rigoni
201687	MARIA DE FATIMA GOMES HOFFMANN	Maria de Fatima Gomes Hoffmann
203026	ELIANE MARIA DE ANDRADE	Eliane Maria de Andrade
201736	ROZANA MAIDL DE SOUZA	Rozana Maidl de Souza
201799	ANA PAULA CRUCHELISKI	Ana Paula Crucheliski
203015	CRISTIANE TEREZINHA RIFFERT	Cristiane T. Riffert
203454	FRANCIELE CHEMIM	Franciele Chemim
203238	MARCIA VANTROBA N. MONESATE	Marcia V. N. Monesate
201758	MARILISA KOSTRZEWICZ PUZIO	Marilisa K. Puzio

Ata nº 16/15

Aos três dias do mês de setembro de dois mil e quinze, reuni-
 ram-se no salão da Secretaria Municipal de Educação, merendeiras, ser-
 viços gerais, secretários da educação das escolas e motoristas, equipe da
 secretaria municipal de Educação, Secretária Lidia Mayer de Freitas e repre-
 sentantes da comissão. A secretária da educação começou a reunião ex-
 plicando o motivo de ter chamado as demais funções que fazem parte da
 educação que são os serviços gerais, merendeiras, secretários e motoristas.
 A pauta a ser tratada será a apresentação de como ficou o plano de car-
 gos e salários do quadro de pessoa civil. Também antes da explanação
 estamos com a presença do Secretário de Gestão Pública José e do Asses-
 sor jurídico da Prefeitura Fernando e Manuella Diretora dos Recursos Humanos.
 D. Lidia pediu também muita luz para que as mentes sejam alertas para
 que as dúvidas sejam esclarecidas. A secretária passou a palavra para Marcia
 que faz parte da comissão. Iniciou apresentando a comissão. Por quê? Atua-
 lização ao currículo e isonomia. Falou-se da responsabilidade fiscal: Limite
 prudencial igual a 51,3%, sempre calculando para que se respeite de acordo
 com a lei. Como está hoje sem o plano: triênio 3% a cada 3 anos,
 quinquênio 5% a cada 5 anos. Adicional 3% a cada 3 anos. Em
 15 anos de efetivo trabalho = 45%. Novo plano - promoção vertical, pro-
 moção horizontal. Sempre no mês de maio de cada 2 anos elevações
 de 3% ou 6% de acordo com merecimento e análise da vida funcional
 e média 8, Avaliação Semestral. Serão aceites cursos online mediante auten-
 ticidade dos mesmos. Foi indagado por ser o primeiro enquadramento dos títu-
 los. Habilitação: faculdade, mestrado. Capacitação tudo que vem a acrescentar
 merecimento. Dr. Fernando explicou que será cobrado para elevação 100 horas
 em maio será feito a primeira contagem. Serão considerados válidos os certifica-
 dos de treinamento capacitação e aperfeiçoamento com de 4 h ou mais.
 Avaliação de desempenho: Assiduidade, disciplina, pontualidade, produtividade e
 responsabilidade. Serão 4 avaliações para o desempenho no triênio. Avanço ho-
 rizontal de 2 em 2 anos homem 35 anos e mulher 30 anos. Triênio: adicional
 por antiguidade - 3% a cada 3 anos. Promoção Vertical. Ensino Fundamental
 pós período probatório → nível I p/ II (Ens. Médio ou Ens. Técnico) = 25%. →
 nível II p/ III (graduação) = 25%. Nível III p/ IV (pós graduação) = 10% Total

60%. Será realizado sempre no mês de fevereiro de cada ano. O avanço vertical é o salário base incorporado. Os cálculos é em cima do salário base. Salários Médios ou Técnicos: Nível I p II (graduação) = Nível II p I III (Nível III p I IV). Ensino Superior: Nível I p II (pós) = 10%, Nível II p III (mestrado) = 20%, Nível III p IV (doutorado) = 20%, sempre no mês de fevereiro de cada ano. Comparativo: Hoje salário, quinquênio 5%, merecimento 3% a cada 3 anos, totalizando em 15 anos: 48%. Ficará salário: 3% a cada 3 anos, promoção horizontal: 3% a cada 2 anos. Totalizando em 15 anos = 57%, + promoção vertical. Foi falado sobre os cursos que é importante ser feito capacitações. Foi indagado se a prefeitura iria suportar se todos conseguirem as elevações, Marcela falou que foi feita uma perspectiva do índice prudencial. O estudo orçamentário é sempre feito e até 2018 já está assegurado. Foi pedido que se criasse artigos que garantam a haver diferença de salários entre os cargos. Lembrando salientou que hoje está acordo, mas depende de quem vier a assumir, pois o município tem autonomia para dar ou tirar vantagem, uma lei revoga a outra. Seu José falou que o plano está consolidando uma proposta feita pelo prefeito em campanha, pois os professores é que tinham. Tem este plano um função de equiparar a cidade com merecimento. Isto é um princípio de justiça, todos serão avaliados como sempre sonharam a ser. Está sendo aprimorado o tratamento merecido, melhorando a qualidade do serviço público, sabemos que não é de imediato, mas o plano será logo encaminhado para a câmara. A Secretária de Educação, encerrou dizendo que é necessário para a melhoria de todos funcionários municipais, e agradeceu a presença de todos. Nada mais havendo a tratar, eu Wirlene Aparecida Delfate lavrei a presente ata que por mim assinada e pelos demais funcionários presentes. Palmeira, 03/09/15.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
REUNIÃO DE APRESENTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
DIA - 03/09/2015

NOME	LOCAL DE TRABALHO/FUNÇÃO	ASSINATURAS
OSÉ ARLAN FRANZINI	SEC. Ed. Motorista	
WILDO BUENO DOS SANTOS	EDUCAÇÃO / TRANSPORTE ESC.	
Julia Karise Stadler	Doc. 1ª de Ensino / Secretária	
Wilmene Nogueira	Secretaria de Educação	
Wilmene Brito da Silva	Doc. Curriculo	
ez Bernadete G. Batista	Gabriel Prestes	
W. Lopes	Recanto dos Pequenos / Merendeiro	
Sara de S. Paulistki	P. Recanto CMEI	
Estilide Palarz	F.M. e. P. Pedro Gross - Secretária	
Wilmene Nogueira	Secretaria de Educação	

11. Mafalda Macedo Leal	Colônia Marciel	
12. Tereza Z. S. S. S.	CMEI Sebastião S. S.	
13. Joana F. de L. S.	CMEI Recanto dos Pequenos	
14. Bárbara F. dos Santos	Exc. m. n. Benedita do Rocio II	Bárbara F. dos Santos
15.1. Jéssica do Rocio S. S.	Exc. m. n. Benedita do Rocio II	Jéssica do Rocio S. S.
16. Sandra Maria Hipólito Padilha	Exc. m. n. Sra. do Rocio - C. S.	Sandra Maria Hipólito Padilha
17. Gersona Ap. Galardo	CMEI Recanto dos Pequenos	Gersona Ap. Galardo
18. Elane Benedita de Jesus	CMEI Recanto dos Pequenos	Elane Bz.
19. Maurício de D. S. S.	Clotário Santos (f. S. S. S.)	
20. Kátia Ap. de Oliveira Moura	Exc. Mun. Prof. Clotário Santos Diretor	Kátia Moura
21. Marli dos Santos Mendes	Exc. Mun. Prof. Clotário Santos/merenda	Marli dos Santos Mendes
22. Cláudia S. S.	Exc. Mun. Prof. Clotário Santos/merenda	
23. Amélia S. S.	Transporte escolar	Amélia S. S.
24. Sônia S. S.	Transporte escolar	Sônia S. S.
25. J. S. S.	Transporte escolar	J. S. S.
26. J. S. S.	Transporte escolar	J. S. S.
27. Rodrigo S. S.	Transporte escolar	Rodrigo S. S.
28. Valdir S. S.	Transp. Escolar	
29. Eraldo S. S.	Transp. Escolar	
30. J. S. S.	JESUINO	J. S. S.
31. Claudia Cristiane Breda	Escola Euclides	Claudia Cristiane Breda
32. Mafalda S. S.	Escola Gabriel	Mafalda S. S.
33. Nereida de S. S.	Escola Gabriel	Nereida de S. S.
34. J. S. S.	CMEI Crista S. S.	J. S. S.
35. Maria S. S.	CMEI Crista S. S.	Maria S. S.
36. LUCIANA KAPP PODEK	PEDRO GROSS FILHO	LUCIANA KAPP PODEK
37. J. S. S.	Jesuíno M. S. S.	J. S. S.
38. Paula Orlowski	Anna Ferreira	Paula Orlowski
39. Naiara Kapp S. S.	JESUINO	Naiara Kapp S. S.
40. Nízi L. S. S.	Santa Bárbara	Nízi L. S. S.
41. Cynthia W. Bordinho do Vale	Amimadas	Cynthia W. Bordinho do Vale
42. Lúcia S. S.	Amimadas	Lúcia S. S.
43. Faustine Dutra Cardoso	Witmarsum	Faustine Dutra Cardoso
44. J. S. S.	Imaculada Conceição	J. S. S.
45. J. S. S.	Gabriel	J. S. S.
46. ADRIANO DE OLIVEIRA	POLO UAB DE PALMEIRA	ADRIANO DE OLIVEIRA
47. J. S. S.	Euclides	J. S. S.
48. J. S. S.	Ida Alboch	J. S. S.
49. J. S. S.	Escola Euclides	J. S. S.
50. Maria Sônia Schieth	Escola Euclides	Maria Sônia Schieth
51. J. S. S.	Escola Euclides	J. S. S.
52. J. S. S.	Escola Euclides	J. S. S.
53. J. S. S.	Witmarsum	J. S. S.
54. J. S. S.	Escola m. S. S.	J. S. S.
55. J. S. S.	Es. S. S.	J. S. S.
56. J. S. S.	CMEI Recanto Sebastião S. S.	J. S. S.
57. J. S. S.	Colônia Marciel	J. S. S.
58. J. S. S.	Recanto dos Pequenos	J. S. S.

Cita nº 17/15

Cos quinze dias do mês de setembro de dois mil e quin reuniram-se no salão da secretaria municipal de Educação, diretores das escolas municipais e dos centros municipais de Educação Infantil juntamente com a equipe da secretaria municipal de Educação. A secretária Cidinha deu as boas vindas a



PALMEIRA
Prefeitura Municipal

terça-feira, 22 de dezembro de 2015

Pesquisar

O Município

Notícias

Serviços

Publicações

Licitações

Transparência

Servidor



Concurso
Público



Leis
Municipais



Sala do
Empreendedor

Empresa Fácil



Documentos Úteis

www.bndes.gov.br

Comissão discute plano de cargos e salários com presidente do Sindicato dos Servidores Públicos

29 de setembro de 2014

Waldir Joanassi Filho

Notícias

Na última quarta-feira (24) a comissão especial para análise, aperfeiçoamento e elaboração do plano de cargos, carreira e salário deu continuidade as reuniões para ampliar as discussões da extensão do plano de carreira ao quadro geral do funcionalismo público. Segundo Manuella Ferreira Marques e Jurema Apª Padilha Taufer, coordenadoras da comissão, os estudos da atual legislação e as discussões já estão em estágio avançado, porém, ainda não foi decidido nada em definitivo quanto ao futuro dos avanços e progressões para o quadro geral dos servidores no município.

"A legislação vigente é muito antiga, sancionada há vinte anos, exige uma análise minuciosa e cuidadosa por parte dos integrantes da comissão," explicaram.

A pedido, o Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais – SISMUP – Cesar Ruzin, participou da última reunião realizada, onde pode acompanhar as discussões e fazer sugestões a nova legislação ainda a ser elaborada. A comissão quer ainda ampliar as discussões com todos os setores e categorias profissionais que compõem o quadro dos funcionários públicos antes do envio do anteprojeto de lei ao legislativo.

A coordenação geral da análise, aperfeiçoamento e elaboração do plano de cargos, carreira e salário fica a cargo da Secretaria Municipal de Gestão Pública e do Instituto de Estudos Estratégicos de Gestão – IEEG, empresa contratada para avaliar e coordenar a implantação do plano. A comissão especial para analisar o plano é composta pelos servidores: Andréia Brunoski, Fernando Antonio Maciel, Jurema Apª Padilha Taufer, Manuella Ferreira Marques, Márcia Regina Pereira Ristow e o Vereador João Alberto Ferreira da Costa.

Atrativos Turísticos



Memorial Colônia Cecília



Palmeira

Clima em tempo real

Umidade do ar: 65

Vento: 14.48 km/h

27 °C

Previsto para
hoje



19 °C 27 °C

Previsto para
amanha



19 °C 28 °C

Vídeo em destaque

Projeto Viva o Folcl...



Curtir 2

Twitter G+ 0

Share

Comente esta matéria

0 comentários

Classificar por Mais antigos



Adicionar um comentário...

Facebook Comments Plugin

Links úteis

Câmara Municipal

ISS Online

Tributos Web

Expo Palmeira

Webmail Prefeitura

Interaja

Siga-nos no Twitter

Curta no Facebook

Assista no Youtube

Assine nosso RSS

Receba as notícias por e-mail

Obtenha todo o conteúdo publicado no site diretamente no seu e-mail. Cadastre-se.

Seu e-mail

Cadastrar

Siga-nos no Facebook



Prefeitura de Palmeira
4.516 curtidas

Curtiu

Assistir ao vídeo

Você e outros 400 amigos curtiram isso



**PALMEIRA**
Prefeitura Municipal

terça-feira, 22 de dezembro de 2015

Pesquisar

[O Município](#)[Notícias](#)[Serviços](#)[Publicações](#)[Licitações](#)[Transparência](#)[Servidor](#)[Contato](#)

Prefeitura apresenta Plano de Cargos, Carreira e Salários para servidores civis

14 de setembro de 2015

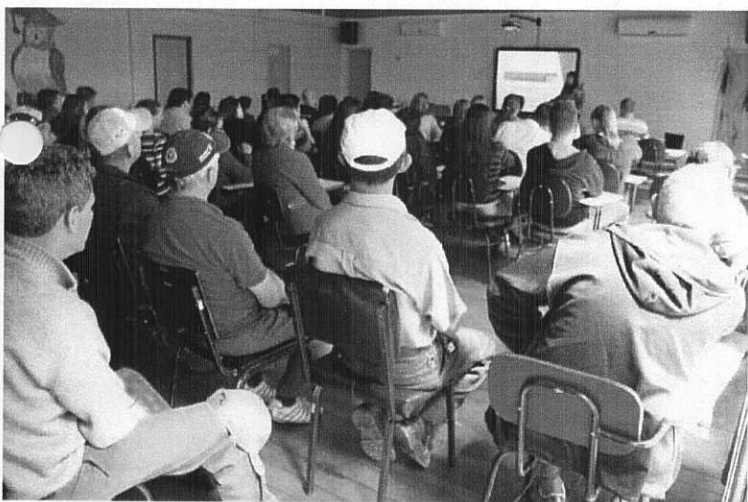
Igor Gavioli

Notícias

O novo Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) para servidores públicos municipais é tema de diversas reuniões realizadas pela Prefeitura de Palmeira nos últimos meses. Seguindo com o objetivo de mostrar as mudanças que o novo plano trará para os servidores, a Secretaria de Gestão Pública juntamente com a Comissão que elaborou o novo plano se reuniu com centenas de servidores civis na tarde de hoje (14).



De acordo com o secretário de gestão pública, José Przybyewski, uma nova reunião será realizada às 17h desta segunda-feira com funcionários do setor de saúde da prefeitura. "Esperamos mais de 200 pessoas após as 17 horas aqui no salão de reuniões da educação. Nossa intenção é fazer o Plano de Cargos, Carreira e Salários de forma transparente, levando em conta todas as demandas", comentou.

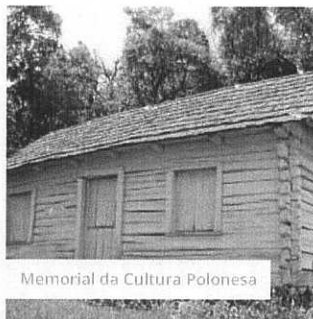


O PCCS trará benefícios aos funcionários concursados que apresentarem uma boa conduta e qualificação continuada. Segundo a integrante da comissão, Marcia Regina Pereira Ristow, a ideia de criar um novo plano para os funcionários surgiu para trazer a equiparação de benefícios dentre todos os servidores municipais. "Mas para que o servidor consiga todos os benefícios disponíveis a ele é necessário estar sempre evoluindo e ir bem na avaliação que faz parte do plano", explicou.

Promoção Horizontal

É uma das novidades que contemplam o novo plano de carreira. No avanço horizontal, o funcionário pode receber um acréscimo salarial de 3% ou 6% em períodos de 2 anos. Para isso é necessário que o servidor tenha uma média final maior que 8 em quatro avaliações realizadas semestralmente. De acordo com o regulamento, a avaliação será realizada pelo chefe direto do servidor e outros dois funcionários da secretaria nomeados como forma de comissão. A nota do

Atrativos Turísticos



Memorial da Cultura Polonesa



Palmeira

Clima em tempo real

Umidade do ar: 65

Vento: 14,48 km/h

27 °C

Previsto para
hoje

19 °C 27 °C

Previsto para
amanha

19 °C 28 °C

**Concurso Público****Leis Municipais****Sala do Empreendedor**

Empresa >>> Fácil



Documentos Úteis

Nosso Município tem apoio do PMAT

Vídeo em destaque

Projeto Viva o Folcl...



Última Atualização

Terça-Feira, 22 de dezembro de 2015

funcionário será definida com base nos seguintes quesitos: assiduidade; disciplina, pontualidade, produtividade e responsabilidade. Através da avaliação o funcionário, que obtiver a média maior que 8 no período de 2 anos, recebe 3% de aumento. Outros 3% podem ser obtidos através da apresentação de diplomas que comprovem cursos realizados no período de 2 anos, o curso deverá ter relação com a área de atuação do funcionário e as secretarias estão aconselhadas a fornecer cursos aos servidores. Se o trabalhador não obtiver a média mínima nas avaliações o benefício por cursos é revogado.

Promoção Vertical

Funciona de acordo com o avanço de ensino que o funcionário – de nível fundamental, técnico/médio ou superior – atingiu durante sua carreira. O benefício é analisado em fevereiro de cada ano. O funcionário de nível fundamental que se formar no ensino médio receberá acréscimo de 25%, graduação (25%) e pós-graduação (10%). O funcionário de nível técnico/médio receberá aumento de 25% se fizer uma graduação, pós-graduação (10%), mestrado (20%). Já o servidor que tem nível superior, ao realizar uma nova graduação recebe acréscimo de 10% em seu salário, mestrado (20%) e doutorado (20%).

Triênio

Este benefício será fornecido de forma automática a cada 3 anos. O acréscimo é de 3%, e o funcionário deve ter uma boa conduta em seu emprego.

De acordo com a Secretaria de Gestão Pública, a previsão é de que o restante das reuniões seja realizado até o dia 18 – sexta-feira – para então o projeto ser encaminhado ao poder legislativo no dia 22 de setembro.



Comente esta matéria

0 comentários

Classificar por **Mais antigos**



Adicionar um comentário...

Facebook Comments Plugin

Links úteis

[Câmara Municipal](#)
[ISS Online](#)
[Tributos Web](#)
[Expo Palmeira](#)
[Webmail Prefeitura](#)

Interaja

[Siga-nos no Twitter](#)
[Curta no Facebook](#)
[Assista no Youtube](#)
[Assine nosso RSS](#)

Receba as notícias por e-mail

Obtenha todo o conteúdo publicado no site diretamente no seu e-mail. Cadastre-se.

Seu e-mail

[Cadastrar](#)

Siga-nos no Facebook



Prefeitura de Palmeira
4.516 curtidas

[Curtiu](#)

[Assistir ao vídeo](#)

Você e outros 400 amigos curtiram isso





PALMEIRA
Prefeitura Municipal

terça-feira, 22 de dezembro de 2015

Pesquisar

O Município

Notícias

Serviços

Publicações

Licitações

Transparência

Servidor



Discussão sobre Plano de Cargos, Carreira e Salários avança na Prefeitura de Palmeira

11 de setembro de 2015

Igor Gavioli

Notícias

No final de agosto a Secretaria de Gestão Pública junto da Comissão que elaborou o Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) dos servidores públicos da cidade, se reuniu com a diretoria do Sindicato dos Servidores Municipais de Palmeira (Sismup) para apresentar a proposta.

A reunião do dia 31 foi a quarta organizada pela Prefeitura de Palmeira para tratar sobre o tema, antes disso os servidores do magistério e servidores civis já haviam participado de reuniões com a mesma finalidade. Ao menos mais quatro discussões serão realizadas até que a proposta seja finalizada e encaminhada para a Câmara Municipal de Palmeira.



Reunião ocorrida em 31 de agosto para apresentar plano de cargos e salários ao Sismup.

De acordo com o secretário de Gestão Pública, José Przybyzewski, a partir de agora, as próximas reuniões terão como foco os setores da prefeitura. "Nossa intenção é elaborar este Plano de Cargos, Carreira e Salários da maneira mais transparente possível, levando em conta todas as demandas apresentadas pelos servidores", comentou o secretário.

A próxima reunião está marcada para o dia 14 – segunda-feira – onde representantes de diversos setores da Prefeitura de Palmeira vão comparecer para entender o teor da proposta. Ainda de acordo com o secretário, a previsão é de que o restante das reuniões seja realizado até o dia 18 – quinta-feira – para então o projeto ser encaminhado ao poder legislativo no dia 22 de setembro.

Atrativos Turísticos



Casarão da Chácara Palmeira



Palmeira

Clima em tempo real

Umidade do ar: 65

Vento: 14.48 km/h

27 °C

Previsto para
hoje



19 °C 27 °C

Previsto para
amanha



19 °C 28 °C



Concurso
Público



Leis
Municipais



Sala do
Empreendedor

Empresa >>> Fácil



Documentos Úteis

Nosso Município
tem apoio do PMAT

Vídeo em destaque

Projeto Viva o Folcl...



Última Atualização

Terça-Feira, 22 de dezembro de 2015

Curtir: 21

Twitter: 0

Share

Comente esta matéria

0 comentários

Classificar por Mais antigos



Adicionar um comentário...

Facebook Comments Plugin

Links úteis

Câmara Municipal

ISS Online

Tributos Web

Expo Palmeira

Webmail Prefeitura

Interaja

Siga-nos no Twitter

Curta no Facebook

Assista no Youtube

Assine nosso RSS

Receba as notícias por e-mail

Obtenha todo o conteúdo publicado no site diretamente no seu e-mail. Cadastre-se.

Seu e-mail

Cadastrar

Siga-nos no Facebook



Prefeitura de Palmeira
4.516 curtidas

Curtiu

Assistir ao vídeo

Você e outros 400 amigos curtiram isso





MUNICÍPIO DE PALMEIRA
ESTADO DO PARANÁ
 Secretaria de Gestão Pública
 Departamento de Comunicação Social



Arquivo de Clipping

Veículo: Gazeta de Palmeira **Data:** 1/09/15

Projeto do PCCS é apresentado a servidores antes de seguir para a Câmara

O novo Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) para servidores públicos municipais tem sido tema de diversas reuniões realizadas pela Prefeitura de Palmeira nos últimos meses. Seguindo com o objetivo de mostrar as mudanças que o novo plano trará para os servidores, a Secretaria de Gestão Pública juntamente com a Comissão que elaborou o novo plano se reuniu com servidores para apresentar detalhes do plano. A intenção da administração municipal é de que o projeto ser encaminhado para a Câmara no próximo dia 22.

No Legislativo, em forma de projeto de lei, o PCCS deverá ser submetido à análise das comissões permanentes. Recebendo parecer favorável das mesmas, será, então, convocado para votação em plenário. A aprovação do projeto está condicionada à aprovação em duas votações, com o que poderá ser devolvido ao Executivo para receber sanção do prefeito e ser transformado em lei.

O PCCS, no entendimento da Secretaria de Gestão Pública, trará benefícios aos funcionários concursados que apresentarem uma boa conduta e qualificação continuada. Segundo a integrante da comissão, Márcia Regina Pereira Ristow, a ideia de criar um novo plano para os funcionários surgiu para trazer a equiparação de benefícios dentre todos os servidores municipais. "Mas para que o servidor consiga todos os benefícios disponíveis a ele é necessário estar sempre evoluindo e ir bem na avaliação que faz parte do plano", explicou ela.

Uma das novidades que o



Em reunião com servidores foram apresentados detalhes do projeto do PCCS.

PCCS traz é o avanço horizontal, com o qual o funcionário pode receber um acréscimo salarial de 3% ou 6% em períodos de dois anos. Para isso é necessário que o servidor tenha uma média final maior que 8 em quatro avaliações realizadas semestralmente. De acordo com o regulamento, a avaliação será realizada pelo chefe direto do servidor e outros dois funcionários da secretaria nomeados como forma de comissão. A nota do funcionário será definida com base nos seguintes quesitos: assiduidade; disciplina, pontualidade, produtividade e responsabilidade.

Através da avaliação, o funcionário que obtiver a média maior que 8 no período de dois anos, recebe 3% de aumento. Outros 3% podem ser obtidos através da apresentação de diplomas que comprovem cursos realizados no mesmo período. Os cursos, porém, devem ter relação com a área de atuação do funcionário e as secretarias estão aconselhadas a fornecer cursos aos servidores.

Se o trabalhador não obtiver a média mínima nas avaliações, o benefício por cursos é revogado.

Também está contemplado no PCCS o avanço a partir do nível de ensino que o funcionário apresente – fundamental, técnico/médio ou superior. O benefício será analisado no mês de fevereiro de cada ano. O funcionário de nível fundamental que completar o ensino médio receberá acréscimo salarial de 25%, graduação 25% e pós-graduação 10%. O funcionário de nível técnico/médio receberá aumento de 25% se fizer uma graduação, pós-graduação 10% e mestrado 20%. Já o servidor que tem nível superior, ao realizar uma nova graduação recebe acréscimo de 10% em seu salário, mestrado 20% e doutorado 20%.

Triênio

O benefício do triênio, atualmente contemplado na lei, será mantido e fornecido de forma automática a cada três anos de serviços. O acréscimo é de 3% e o funcionário deve ter registrada boa conduta em seu emprego.

pesquisar



Política

Notícia publicada sexta-feira 11 setembro 2015

Proposta do Plano de Cargos, Carreira e Salários é discutida com Sismup

Gostou, compartilhe

Curtir Compartilhar 2

No último dia 31 de agosto, a Secretaria de Gestão Pública junto da Comissão que elaborou o Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) dos servidores públicos da cidade, reuniu-se com a diretoria do Sindicato dos Servidores Municipais de Palmeira (Sismup) para apresentar a proposta.

A reunião com o Sismup foi a quarta organizada pela Prefeitura para tratar sobre o tema, antes disso os servidores do magistério e servidores civis já haviam participado de reuniões com a mesma finalidade. Ao menos mais quatro discussões serão realizadas até que a proposta seja finalizada e encaminhada para a Câmara Municipal.

De acordo com o secretário de Gestão Pública, José Przybyzewski, a partir de agora, as próximas reuniões terão como foco os setores da prefeitura. "Nossa intenção é elaborar este Plano de Cargos, Carreira e Salários da maneira mais transparente possível, levando em conta todas as demandas apresentadas pelos servidores", comentou ele.

A próxima reunião está marcada para segunda-feira (14), quando representantes de diversos setores da Prefeitura devem comparecer para entender o teor da proposta. Ainda, de acordo com o secretário, a previsão é de que o restante das reuniões seja realizado até o dia 18, para então o projeto ser encaminhado ao poder legislativo no próximo dia 22.



Política

Notícia publicada terça-feira 15 setembro 2015

PCCS é apresentado a servidores antes de seguir para a Câmara Municipal

Gostou, compartilhe

Curtir Compartilhar 3

O novo Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) para servidores públicos municipais tem sido tema de diversas reuniões realizadas pela Prefeitura de Palmeira nos últimos meses. Seguindo com o objetivo de mostrar as mudanças que o novo plano trará para os servidores, a Secretaria de Gestão Pública juntamente com a Comissão que elaborou o novo plano se reuniu com servidores para apresentar detalhes do plano. A intenção da administração municipal é de que o projeto ser encaminhado para a Câmara no próximo dia 22.

No Legislativo, em forma de projeto de lei, o PCCS deverá ser submetido à análise das comissões permanentes. Recebendo parecer favorável das mesmas, será, então, convocado para votação em plenário. A aprovação do projeto está condicionada à aprovação em duas votações, com o que poderá ser devolvido ao Executivo para receber sanção do prefeito e ser transformado em lei.

O PCCS, no entendimento da Secretaria de Gestão Pública, trará benefícios aos funcionários concursados que apresentarem uma boa conduta e qualificação continuada. Segundo a integrante da comissão, Márcia Regina Pereira Ristow, a ideia de criar um novo plano para os funcionários surgiu para trazer a equiparação de benefícios dentre todos os servidores municipais. "Mas para que o servidor consiga todos os benefícios disponíveis a ele é necessário estar sempre evoluindo e ir bem na avaliação que faz parte do plano", explicou ela.

Uma das novidades que o PCCS traz é o avanço horizontal, com o qual o funcionário pode receber um acréscimo salarial de 3% ou 6% em períodos de dois anos. Para isso é necessário que o servidor tenha uma média final maior que 8 em quatro avaliações realizadas semestralmente. De acordo com o regulamento, a avaliação será realizada pelo chefe direto do servidor e outros dois funcionários da secretaria nomeados como forma de comissão. A nota do funcionário será definida com base nos seguintes quesitos: assiduidade; disciplina, pontualidade, produtividade e responsabilidade.

Através da avaliação, o funcionário que obtiver a média maior que 8 no período de dois anos, recebe 3% de aumento. Outros 3% podem ser obtidos através da apresentação de diplomas que comprovem cursos realizados no mesmo período. Os cursos, porém, devem ter relação com a área de atuação do funcionário e as secretarias estão aconselhadas a fornecer cursos aos servidores. Se o trabalhador não obtiver a média mínima nas avaliações, o benefício por cursos é revogado.

Também está contemplado no PCCS o avanço a partir do nível de ensino que o funcionário apresente – fundamental, técnico/médio ou superior. O benefício será analisado no mês de fevereiro de cada ano. O funcionário de nível fundamental que completar o ensino médio receberá acréscimo salarial de 25%, graduação 25% e pós-graduação 10%. O funcionário de nível técnico/médio receberá aumento de 25% se fizer uma graduação, pós-graduação 10% e mestrado 20%. Já o servidor que tem nível superior, ao realizar uma nova graduação recebe acréscimo de 10% em seu salário, mestrado 20% e doutorado 20%.

Trinênio

O benefício do trinênio, atualmente contemplado na lei, será mantido e fornecido de forma automática a cada três anos de serviços. O acréscimo é de 3% e o funcionário deve ter registrada boa conduta em seu emprego.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Orientação Jurídica nº 019/2016

À COMISSÃO PERMANENTE DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO

**ATO EM ANÁLISE: SUBSTITUTIVO AO PROJETO
DE LEI Nº 4.353/2015, que institui o Plano de Cargos,
Carreira e Salários do quadro próprio do magistério
público municipal e dá outras providências**

Em cumprimento à técnica do processo legislativo prevista na LC nº 95/1998 e ao disposto no §3º do art.59 do Regimento Interno da Câmara Municipal de Palmeira, encaminho a análise jurídica acerca da admissibilidade da matéria tratada no Substitutivo ao Projeto de Lei sob nº 4.353 de 2015, no que concerne à constitucionalidade, conformidade com a Lei Orgânica do Município, Regimento Interno da Câmara e demais disposições legais correspondentes.

O presente Substitutivo, de iniciativa do Poder Executivo, substitui pela segunda vez o Projeto de Lei nº 4.353, com a pretensão de instituir o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências.

Como já mencionado nas orientações jurídicas emitidas em oportunidades anteriores (no Projeto de Lei 4.353/2015 e no primeiro Substitutivo), a matéria proposta está dentro das atribuições do Poder Executivo, nos termos dos incisos I e XIII do art. 6º, inciso III do art. 56, art.108 e seguintes da Lei Orgânica Municipal, autorizada pela Constituição do Estado do Paraná e pela Constituição Federal e encontra-se em conformidade com o procedimento preceituado pelo art. 55 da Lei Orgânica e art. 140 e seguintes do Regimento Interno consolidado.

O art. 39 da Constituição Federal, antes da Emenda nº 19/98, dispunha que os Municípios deveriam instituir Regime Jurídico Único e Planos de Carreira para os servidores da administração direta, autarquias e fundações públicas. Entretanto, não fazia sentido que a administração direta e suas autarquias e fundações públicas tivessem, cada

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



uma, regimes jurídicos distintos. Assim, a EC 19/98 trouxe nova redação para o art.39: “A União, Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.”

A ADIN 2.135-4 suspendeu a eficácia do *caput* do art.39 e a previsão de carreira constante no mesmo consta, agora, no inciso I e §2º e §8º do mesmo artigo, sendo que todos os Municípios devem implantar o Plano de Carreira de seus servidores, ou seja, é obrigatória a instituição do Plano de Carreira!

Especificamente para os profissionais da educação, o Plano é desenvolvido com fulcro no parágrafo único do art.206 da Constituição Federal, incluído pela Emenda Constitucional nº 53/2006: “A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

Conforme inciso VI do art. 206 da CF, extrai-se que um dos princípios do ensino é a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas.

Na justificativa do presente substitutivo, afirmou-se que foram efetuadas apenas algumas correções de erros de ordem material, conforme seguem:

- o art.26 faz referência ao art.36 e seguintes e não ao art.35 como anteriormente mencionado;
- o art.51 também foi corrigido quanto à referência feita ao art.30;
- o art.54 alterou o prazo para enquadramento dos servidores ao novo plano, de 120 para 90 dias, em virtude do tempo transcorrido para eventual aprovação do presente projeto;
- o §1º e o §2º do art.54 estabeleceram data limite (31/12/2015) para o enquadramento nas tabelas referentes aos Anexos IV e V;

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



- o §3º do art.54 preceituou acerca do piso salarial da categoria, que será sempre reajustado conforme a lei nacional nº 11.738/2008, INDEPENDENTE E COM PREJUÍZO do reajuste concedido aos demais servidores, ou seja, referida categoria terá o piso salarial conforme a lei nº 11.738/2008 e não receberá o reajuste que é concedido a todos os servidores, diferentemente do que constava no projeto original. Referida alteração não se trata de mera alteração material e contradiz a intenção do projeto original, sendo importante que os nobres vereadores solicitem um melhor esclarecimento ao Poder Executivo para comprovar sua intenção, uma vez que nada foi mencionado na justificativa acerca da alteração.

- os valores das tabelas de vencimento em anexo foram corrigidos e atualizados conforme a lei nº 11.738/2008.

Considerando que as demais alterações efetuadas nesse Substitutivo mantêm a essência do Projeto inicial, reitero os fundamentos apresentados por esta Procuradoria na Orientação Jurídica nº 109/2015, visto que, sob uma análise técnica, foram atendidos os fundamentos exigidos para um Plano de Cargo e Salários. Os vereadores também devem buscar esclarecimentos e garantia de que o respectivo Plano foi elaborado em atendimento aos princípios da isonomia e da impessoalidade, tornando-se um instrumento de melhoria do serviço público e da qualidade de vida da coletividade e não como benefícios concedidos ao servidor.

No mais, com relação aos objetivos, aos padrões de vencimento, ao sistema de Avaliação e Desempenho, ao provimento de cargos, às vantagens previstas, progressões e outras questões, esta procuradoria reporta-se à Orientação Jurídica nº 109/2015, ressaltando novamente o que segue:

- mantenho a orientação para que o §2º do art.5º seja substituído por “O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.”, com base no que preceitua o art. 37, III da CF: “o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período.”. Essa alteração é necessária para não engessar os certames do Poder Executivo, pois se assim for, o mesmo ficará impedido de realizar outro concurso público antes do término de 2 anos, contrariando a intenção da Constituição.

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ

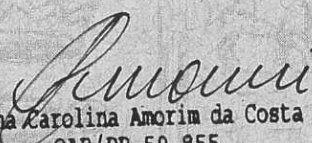


Outrossim, pela terceira vez ressalta-se que não foi enviado junto com o presente substitutivo o respectivo estudo de impacto financeiro, documento imprescindível para que seja efetuada a análise dos percentuais e limites legais previstos. Assim, orienta-se que seja solicitado ao Poder Executivo o referido documento, sendo que o presente Projeto somente deverá ser levado a Plenário para discussão e votação com a comprovação do enquadramento às regras orçamentárias e financeiras (tal comprovação deverá estar amparada também em orientação técnica do Setor Contábil desta Casa), caso contrário estará havendo desobediência às regras da Lei de Responsabilidade Fiscal e Constituição Federal.

Assim, com base na presente orientação, no que concerne ao mérito, compete ao Legislativo, por meio de seus nobres vereadores, analisar a necessidade, viabilidade, adequação, razoabilidade, proporcionalidade e atendimento ao interesse público, bem como exercer a fiscalização correspondente em caso de aprovação, levando o presente projeto à discussão no Plenário da Casa.

Encaminhe-se à Comissão.

Palmeira, 11 de fevereiro de 2016.


Anna Carolina Amorim da Costa
OAB/PR 50.855
Procuradoria da Câmara Municipal
Palmeira/PR

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



PROJETO DE LEI Nº 4.353

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Salários do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal, o qual passa a se submeter às diretrizes básicas fixadas por esta Lei.

Art. 2º Para efeitos desta Lei, o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal é formado pelos **Profissionais da Educação**, cujas ocupações são voltadas a atividade-fim de competência constitucional do Município para atender a demanda educacional sendo caracterizado pela exigência de conhecimento teórico, habilitação e desempenho intelectual.

Parágrafo único. O regime jurídico dos servidores que compõem o quadro próprio do magistério público municipal é o estatutário, regido pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

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

CARGO: É o centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

CARREIRA: é o conjunto de funções, atribuições e cargos específicos do pessoal integrado ao mesmo serviço, estruturados em forma progressiva de ascensão profissional;

FUNÇÃO GRATIFICADA: É a soma de atribuições técnicas que o profissional da educação ocupante de cargo de provimento efetivo do quadro próprio do



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

magistério público municipal agrega, através de designação por ato do Poder Executivo, percebendo um complemento remuneratório, em percentual definido pelo Executivo;

NÍVEL: É a designação numérica indicativa ao grau de habilitação do cargo, visando determinar a faixa de vencimentos correspondentes;

REFERÊNCIA: é a designação numérica indicativa da posição do cargo da tabela de vencimento de graduação horizontal ascendente, existente em cada cargo;

INTERSTÍCIO: Lapso temporal estabelecido como o mínimo necessário para que o profissional da educação se habilite à promoção;

PROMOÇÃO: Ascensão da referência ou nível de vencimentos do profissional da educação para a referência ou nível imediatamente superior, nos termos estabelecidos para o cargo a que pertence, observadas as normas estabelecidas em Lei;

ADICIONAL POR ANTIGUIDADE: Complemento remuneratório, computado sobre o vencimento base, percebido pelo profissional da educação a cada 03 (três) anos de efetivo exercício no serviço público;

FUNÇÕES DE MAGISTÉRIO: refere-se às atividades de docência e suporte pedagógico, incluindo as de direção de unidade educacional.

ATIVIDADE DE DOCÊNCIA: compreende as atividades de planejar, preparar e ministrar aulas, orientar e avaliar a aprendizagem dos alunos, exercida por professor da educação básica;

PROFESSOR: titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções de docência na Educação Infantil, nos anos iniciais do Ensino Fundamental, Modalidade de Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos - Fundamental I;

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA: titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com formação específica para exercer a docência na Educação Infantil, nos anos iniciais do ensino Fundamental, Educação Especial e Modalidade de Educação de Jovens e Adultos Fundamental I;

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL: titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções específicas para docência na Educação Infantil, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

INSTRUTOR DE LIBRAS: o titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções de inclusão social às pessoas com deficiências auditivas por meio da Língua Brasileira dos Sinais;



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



ORIENTADOR E SUPERVISOR EDUCACIONAL: o titular do cargo da carreira do Magistério Público Municipal com funções de organizar e orientar o trabalho pedagógico desenvolvido na escola com qualidade, propiciar os meios necessários para que o ambiente escolar seja adequado e favorável ao desenvolvimento educacional e pessoal dos docentes e discentes objetivando um ambiente harmonioso na escola, sempre mantendo um nível elevado de conteúdo educacional;

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO: atividades de apoio pedagógico direto à docência, administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e inclusão social, exercido por profissional da educação, com habilitação específica para desempenhar as funções correlatas;

PEDAGOGO: o titular do cargo de professor no Magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto à docência, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional;

PSICOPEDAGOGO: o titular do cargo de professor no Magistério Público Municipal, com funções de suporte pedagógico direto à docência, orientação psicoeducacional e avaliação de casos com maior complexidade de aprendizado;

PROFESSOR TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS: o titular do cargo de professor e/ou professor de educação infantil no Magistério Público Municipal, especializado com função de apoiar alunos surdos, surdo-cegos e outros que apresentem deficiência de comunicação e sinalização;

MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL: o conjunto de Profissionais da Educação, titulares do cargo de professor, professor de educação física, professor de Educação Infantil, instrutor de libras, orientador educacional, supervisor educacional e professor no exercício das funções de pedagogo, psicopedagogo ou de professor Tradutor e Intérprete de Língua Brasileira de Sinais do Ensino Público Municipal;

REDE MUNICIPAL DE ENSINO: o conjunto de unidades educacionais que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

UNIDADES EDUCACIONAIS: são os estabelecimentos em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Básica, compreendendo Escolas e Centros de Educação Infantil;

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



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

HORA-ATIVIDADE: período cumprido, obrigatoriamente, nas unidades educacionais, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade, aperfeiçoamento do profissional e outras atividades de caráter pedagógico;

PADRÃO: jornada de trabalho do profissional da Educação equivalente à carga horária semanal específica de cada cargo.

CAPÍTULO III DO INGRESSO

Art. 4º Os cargos de provimento efetivo que compõe o magistério público municipal são acessíveis aos brasileiros e o ingresso dar-se-á no nível inicial, do respectivo cargo, desde que atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 5º As condições para realização de concurso público são as estabelecidas em Regulamento Geral, o qual será publicado no Diário oficial do Município e amplamente divulgado em forma de edital.

§ 1º Deverá ser baixado regulamento específico para cada concurso.

§ 2º O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 3º Não se abrirá novo concurso público para cargos em que houver candidato aprovado em concurso anterior, ainda, vigente.

Art. 6º O profissional da educação, uma vez nomeado, cumprirá o estágio probatório de 03 (três) anos, de acordo com o estabelecido na Constituição Federal e no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipal.

Art. 7º As pessoas portadoras de deficiência, habilitadas em concurso público, serão nomeadas para as vagas que lhes forem destinadas no respectivo edital, observada a exigência de escolaridade, aptidão e qualificação profissional definidas em regulamento específico.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA

ESTADO DO PARANÁ



CAPÍTULO IV

DOS CARGOS E DA CARREIRA

Art. 8º A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal representa o conjunto das funções relacionadas à concretização dos princípios, ideais e dos fins da Educação Brasileira.

§ 1º Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, os cargos previstos nos Anexos I e II, desta Lei, os quais definem a forma de provimento, a carga horária, a quantidade de vagas existentes, escolaridade, o nível de vencimento e as respectivas tabelas.

§ 2º A carreira se inicia quando satisfeitas todas as disposições desta Lei, do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipal e demais normas legais aplicadas.

Art. 9º Os cargos e funções dos Profissionais da Educação são agrupados conforme a formação profissional exigida, sendo para:

I – PROFESSOR E PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL;

a) Nível I - Portador de curso de magistério oferecido em nível médio na Modalidade Normal.

b) Nível II - Portador de curso de Licenciatura Plena, com habilitação específica na área da Educação.

c) Nível III - Portador de Especialização “*latu sensu*” na área da Educação Básica.

d) Nível IV - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Mestrado na área da Educação Básica.

II – PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA LICENCIATURA

a) Nível I – Portador de curso de graduação específica de Licenciatura em Educação Física.

b) Nível II - Portador de Especialização “*latu sensu*” na área da Educação Básica.

c) Nível III - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Mestrado, na área da Educação Básica.

d) Nível IV - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Doutorado, na área da Educação Básica.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

III - INSTRUTOR DE LIBRAS

- a) Nível I – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras;
- b) Nível II – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras, acrescida de curso de graduação em Pedagogia.
- c) Nível III – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras, acrescida de Especialização “*latu sensu*” na área da educação básica.
- d) Nível IV – Portador de habilitação específica para atuar com a Língua Brasileira de Sinais – Libras, acrescida de Especialização “*strictu sensu*”/mestrado na área da educação básica.

IV – ORIENTADOR E SUPERVISOR EDUCACIONAL

- a) Nível I – Portador de curso de Licenciatura Plena, específica de Pedagogia.
- b) Nível II - Portador de Especialização “*latu sensu*” na área da Educação Básica.
- c) Nível III - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Mestrado, na área da Educação Básica.
- d) Nível IV - Portador de Especialização “*strictu sensu*”/Doutorado, na área da Educação Básica.

Parágrafo único. Cada cargo é constituído por 04 (quatro) níveis, sendo que cada nível é composto por 32 (trinta e duas) referências, que correspondem à promoção horizontal prevista nesta Lei.

Art. 10 Além da habilitação exigida no artigo 9º, I, o professor ou professor de educação infantil para se habilitar ao exercício das atividades de pedagogo, psicopedagogo ou de professor Tradutor e Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – TILS deve comprovar habilitação específica para a respectiva área de atuação, acrescida em qualquer das hipóteses de especialização *latu sensu*.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



CAPÍTULO V DO PLANO DE PAGAMENTO

Seção I

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 11 O Plano de pagamento dos Profissionais da Educação obedecerá a classificação de cargos, constante do Anexo IV desta Lei.

Art. 12 Vencimento é a retribuição pecuniária, fixada em lei, pelo efetivo exercício do Cargo Público, dividindo-se em:

I - Vencimento inicial, aquele, estabelecido para cada nível no início da carreira;

II - Vencimento base, aquele, estabelecido para cada referência do nível, excluída quaisquer vantagens pecuniárias percebidas pelo Profissional da Educação.

Art. 13 Sobre o vencimento base, acrescido das vantagens financeiras incorporáveis, incidirá contribuição previdenciária mensal, para efeitos de recebimento de proventos de aposentadoria.

Art. 14 Remuneração é a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao vencimento acrescido das vantagens pecuniárias e verbas pagas a qualquer título, incorporadas ou não, asseguradas por Lei, percebidas mensalmente pelo profissional da educação, pertencente ao quadro próprio do magistério público municipal.

Seção II

Das Vantagens

Art. 15 Além do Vencimento do Cargo efetivo aplicam-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal, as seguintes vantagens:

I – adicional por antiguidade;

II – gratificações;

III – auxílio transporte, na forma da lei;

IV – auxílio alimentação, na forma da lei.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA

ESTADO DO PARANÁ

Subseção I

Do Adicional por antiguidade

Art. 16 Os profissionais da educação farão jus ao adicional por antiguidade, pelo tempo de serviço prestado ao Município em cargo de provimento efetivo, para o qual prestou concurso público e foi nomeado.

§ 1º O adicional de que trata este artigo se dará de forma automática a cada triênio, com prejuízo do tempo em que o profissional da educação permanecer em licença sem vencimento ou licença por motivo de doença em pessoa da família, e o beneficiará com acréscimo de 03% (três por cento) sobre o vencimento base.

§ 2º Sobre o adicional por antiguidade incidirá contribuição previdenciária, na forma da lei, computada sobre as alterações havidas no vencimento.

§ 3º No caso de acumulação legal de cargos o adicional de que trata o artigo será pago em relação a cada um deles individualmente.

Subseção II

Das Gratificações

Art. 17 Além do vencimento do cargo, os profissionais da educação receberão gratificação pelo exercício da função de Diretor de Unidade Educacional, correspondendo, independentemente do porte e do período de atividade da unidade educacional, a um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento inicial do cargo de professor, Nível I, referente a um padrão do profissional indicado para o cargo.

§ 1º O cargo de Diretor de Unidade Educacional constitui cargo em Comissão, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal, sendo, entretanto, prerrogativa reservada, exclusivamente, aos profissionais da educação, pertencentes ao quadro próprio do magistério público municipal.

§ 2º Para compor o cargo em comissão de Diretor de Unidade Educacional o profissional da educação indicado deverá possuir no mínimo Curso de Licenciatura Plena na área da educação, acrescido de Especialização *Lato sensu*.

Art. 18 Quando, em virtude do porte da Unidade Educacional, for exigida dedicação exclusiva do profissional da educação indicado a ocupar cargo de Diretor de



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000095



Unidade Educacional, sendo o mesmo ocupante de apenas um padrão de vencimentos com jornada de trabalho de 04 (quatro) horas diárias, além da gratificação de que alude o artigo 17 desta Lei, computar-se-á em dobro seu vencimento base.

Art. 19 Os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, integrantes do quadro próprio do magistério, cuja carga horária de trabalho seja de 20 (vinte) horas semanais, poderão ser submetidos ao Regime de Tempo Integral - RTI, mediante juízo de oportunidade e conveniência da secretaria municipal de educação que, justificando a necessidade, formulará o pedido ao Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único. Observadas as hipóteses legais, o servidor terá direito a gratificação de 100% (cem por cento) sobre seu vencimento base, pela concessão de Regime de Tempo Integral, de que trata o *caput* deste artigo.

Art. 20 Os acréscimos pecuniários percebidos pelos profissionais da educação não serão computados nem acumulados, para fins de acréscimo ulterior, uma vez que não se incorporam ao vencimento.

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 21 A jornada de trabalho do profissional da educação corresponde a:

I - 04 (quatro) horas diárias, que equivale ao exercício do padrão com carga horária semanal de 20 (vinte) horas, ou:

II - 08 (oito) horas diárias, que equivale ao exercício do padrão com carga horária semanal de 40 (quarenta) horas, especificamente, para o cargo de professor de educação infantil.

§ 1º As diferentes jornadas de trabalhos definidas no *caput* deste artigo são constituídas de horas aula e horas atividade.

§ 2º O direito a hora-atividade somente será disponibilizado aos profissionais que estejam exercendo atividades de docência.

Art. 22 A forma de exercício da hora atividade, será definida na Proposta Pedagógica da Unidade Educacional, respeitadas as diretrizes a serem fixadas pela



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

Secretaria Municipal da Educação, vedada em qualquer hipótese a dispensa de alunos nesse período.

Art. 23 Compete à Direção das Unidades Educacionais manter permanente e severa fiscalização, devendo comunicar à Secretaria Municipal da Educação as ocorrências de irregularidades no que tange a fiel observância das normas contidas nesse capítulo.

CAPÍTULO VII

DAS PROMOÇÕES E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Seção I

Da Promoção

Art. 24 O mecanismo de ascensão funcional do profissional da educação dar-se-á através de Promoção horizontal e Promoção vertical, observando sua habilitação, o desempenho no cargo, o aperfeiçoamento e os demais requisitos exigidos e necessários para o correto cumprimento de suas atribuições.

Art. 25 Promoção horizontal consiste na passagem de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro do mesmo nível, de acordo com a presente Lei, a qual dependerá de cumprimento do estágio probatório de três anos, de provimento efetivo, contagem de titulação profissional e da obtenção de pontuação mínima exigida na avaliação de desempenho na forma prevista no Anexo III.

Art. 26 Promoção vertical consiste na passagem de um nível para outro nível, imediatamente superior, dentro do mesmo cargo, por titulação de curso de habilitação formal, relacionado com as funções do profissional da educação, conforme previsto no artigo 35 desta Lei.

Art. 27 O profissional da educação em período de estágio probatório não terá direito à promoção enquanto permanecer nesta condição.

Parágrafo Único. Após a aprovação do profissional no estágio probatório, este passará para a condição de servidor estável por efetivo exercício do cargo de



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000096



provimento originário, conferindo o direito à contagem do tempo e dos demais critérios para as promoções na forma prevista nesta Lei.

Art. 28 Os cargos constantes na tabela denominada como "extintos ao vagar", constantes do Anexo II, participarão da antiguidade, promoção horizontal e promoção vertical, desde que atendidos todos os requisitos estabelecidos nesta Lei e demais normas legais.

Parágrafo Único. Em caso de vacância nos cargos de que trata o *caput* deste artigo, as vagas remanescentes serão automaticamente extintas, não podendo ser providas sob nenhuma hipótese.

Art. 29 Os profissionais da educação participarão da promoção horizontal e vertical, na forma desta Lei, ficando vinculados ao cumprimento dos requisitos atinentes, sem prejuízos da antiguidade funcional e demais direitos adquiridos.

Parágrafo único. Nos casos de mutação funcional, entre quaisquer dos cargos que compõem o quadro dos servidores públicos municipais, em virtude de nova aprovação em concurso público, o tempo de serviço prestado, anteriormente à investidura do novo cargo não poderá ser computado para fins de promoção vertical ou horizontal, devendo o servidor ser submetido ao cumprimento de novo estágio probatório.

Subseção I

Da Promoção Horizontal

Art. 30 Promoção horizontal é a passagem do profissional da educação, na qualidade de servidor estável, de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, a cada biênio, pelo critério de merecimento e aperfeiçoamento respeitadas as exigências de seu cargo efetivo e preenchidas as seguintes condições:

I - estar em efetivo exercício, na qualidade de servidor estável, no cargo para o qual foi nomeado em virtude de aprovação em concurso público, que compõe o quadro próprio do magistério público municipal de Palmeira, no biênio, salvo nos casos de nomeação, destinada exclusivamente, para exercer cargo em comissão da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Educação;



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

II - não ter apresentado mais de 03 (três) faltas injustificadas, alternadas ou não, ao serviço no biênio;

III - não ter praticado ato de violação dos deveres e das proibições decorrentes da função que exerce capaz de ensejar as penalidades disciplinares, desde que devidamente comprovado, na forma da Lei;

IV - ter preenchido outros critérios e requisitos exigidos nesta Lei e demais regulamentações.

§1º Salvo nos casos de licença para tratamento de saúde, o período de licença ou afastamento, com ou sem remuneração, quando usufruído por prazo superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, será deduzido do cômputo do biênio avaliativo.

§2º Todos os profissionais da educação poderão obter a promoção horizontal, com exceção daqueles cujo tempo de serviço tenha excedido em mais de 02 (dois) anos o tempo de contribuição exigido em lei própria, para fins de aposentadoria.

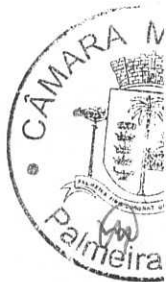
Art. 31 A fim de subsidiar os processos de promoção horizontal serão coletados, periodicamente, os dados relativos à conduta funcional e disciplinar dos profissionais da educação, os quais serão avaliados pela chefia imediata, conjuntamente com a comissão de avaliação, formada por 04 (quatro) membros da comunidade escolar e/ou Secretaria Municipal de Educação, mediante preenchimento semestral das fichas de avaliação de desempenho parciais.

Parágrafo único. A relação dos profissionais da educação aptos à promoção horizontal deverá ser elaborada pelo Secretário da Secretaria Municipal de Educação, respeitando o biênio para cada servidor devidamente aprovado na respectiva avaliação de desempenho.

Art. 32 A promoção será realizada no mês de março de cada ano, com base nos critérios de merecimento e aperfeiçoamento, a qual será definida com base na pontuação adquirida pelos cursos realizados e média obtida na avaliação, constante nas fichas de Avaliação de Desempenho, conforme Anexo III desta Lei, contemplando os profissionais que tiverem preenchido todos os requisitos exigidos até o último dia útil do mês de fevereiro do correspondente ano, observados os seguintes critérios:



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



I - Média igual ou maior a 08 (oito) na avaliação de desempenho - promoção de 03% (três por cento), ou seja, uma referência na tabela;

II - Média igual ou maior que 08 (oito) na avaliação de desempenho mais comprovação de, no mínimo, 350 (trezentas e cinquenta) horas de cursos de aperfeiçoamento e capacitação - promoção de 06% (seis por cento), ou seja, duas referências na tabela;

III - Média inferior a 08 (oito) na avaliação de desempenho não dá direito a promoção horizontal, independentemente do número de horas de cursos realizados.

§1º Para fins de enquadramento nesta Lei, os profissionais da educação investidos no cargo de provimento efetivo do quadro próprio do magistério público municipal anteriormente a vigência desta Lei somente terão validade os cursos, cuja data de conclusão não anteceda a mais de 04 (quatro) ano a vigência desta Lei.

§2º Após o enquadramento dos profissionais da educação a esta lei, bem como para aqueles investidos no cargo de provimento efetivo após a vigência desta Lei somente terão validade os cursos, cuja data de conclusão seja posterior a sua vigência, dentro do biênio avaliatório em que se encontra.

§3º O profissional não poderá utilizar o mesmo certificado de habilitação, capacitação ou aperfeiçoamento para mais de uma promoção, seja ela horizontal ou vertical.

§4º Somente serão apreciados os requerimentos de contagem de títulos protocolados, impreterivelmente, no mês de fevereiro do correspondente ano, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise de mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.

Art. 33 Para fins desta Lei, entende-se por merecimento a demonstração, por parte do profissional da educação, do fiel cumprimento de seus deveres, bem como o contínuo aperfeiçoamento para o desempenho de suas atividades.

Art. 34 Compete ao Chefe do Executivo Municipal, mediante Decreto, estabelecer datas, prazos e demais complementações necessárias para a realização da promoção horizontal.

Art. 35 Fica resguardado ao profissional da educação o direito de interpor recurso administrativo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após ciência do resultado do



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

processo de promoção horizontal, desde que apresente razões plausíveis para tal recurso.

Parágrafo único. Os recursos serão analisados pela Comissão Especial de Avaliação, que poderá reconsiderar sua decisão ou submetê-los à apreciação da autoridade superior.

Subseção II

Promoção Vertical

Art. 36 Promoção vertical é a passagem do profissional da educação, na qualidade de servidor estável de um nível para outro, respeitadas as condições e exigências de seu cargo efetivo e preenchidas as seguintes condições:

I - estar em efetivo exercício, na qualidade de servidor estável, no cargo para o qual foi nomeado em virtude de aprovação em concurso público, que compõe o quadro próprio do magistério público municipal de Palmeira, no período aquisitivo, salvo nos casos de nomeação, destinada exclusivamente, para exercer cargo em comissão da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Educação;

II - apresentação do comprovante de aprovação em cursos de habilitação;

III - preenchimentos de outros critérios e requisitos exigidos nesta Lei e nas demais regulamentações.

§1º Somente serão aceitos, para fins da promoção vertical, os cursos de graduação, pós-graduação *lato sensu*, *strictu sensu*/mestrado ou doutorado realizados em Instituições de Ensino devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação.

§2º O profissional da educação não poderá utilizar o mesmo título de aprovação em curso de habilitação para mais de uma promoção, seja ela horizontal ou vertical.

§3º A fim de garantir a solidez do benefício ofertado, as concessões dependerão da comprovação da disponibilidade orçamentária dentro do exercício correspondente.

Art. 37 As promoções obedecerão aos critérios de habilitação de cada profissional, no efetivo exercício do cargo em provimento efetivo, dentro do quadro próprio do magistério público municipal.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



Parágrafo único. Habilitação é a conclusão de cursos de ensino médio, graduação, pós-graduação *lato sensu*, *strictu sensu*/mestrado ou doutorado, dentro da área específica de atuação, considerando conhecimentos específicos às atribuições do cargo efetivo.

Art. 38 O profissional da educação interessado em obter a promoção vertical e o correspondente acréscimo salarial deverá assim requerê-la, através de Procedimento Administrativo, apresentando documentos que comprovem a respectiva habilitação, o qual passará pela análise e deliberação da Secretaria Municipal de Educação, Departamento de Recursos Humanos e Procuradoria Geral do Município.

§ 1º As promoções serão apreciadas e deliberadas, conjuntamente, no mês de junho de cada ano, contemplando os profissionais que tiverem preenchido todos os requisitos exigidos até o último dia útil do mês de maio do correspondente ano.

§ 2º Somente serão apreciados os requerimentos protocolados, impreterivelmente, no mês de maio do correspondente ano, sendo que serão julgados intempestivos, com prejuízo à análise de mérito, aqueles que desobedecerem ao prazo estabelecido.

Art. 39 A promoção de que trata o art. 36 desta Lei, dar-se-á com interstício mínimo de 01 (um) ano, entre uma promoção e outra, de efetivo exercício do cargo em que se encontra, desde que cumprido integralmente o estágio probatório, de acordo com o artigo 9º, considerando os seguintes parâmetros:

I - Cargo de Nível Superior:

- a) Nível I - início da carreira (Graduação na área específica do cargo de atuação);
- b) Nível II - conclusão de curso de Pós-Graduação *lato sensu* (na área da educação);
- c) Nível III – conclusão de especialização *strictu sensu*/Mestrado;
- d) Nível IV - conclusão de Doutorado, na área da educação.

II – Cargo de Nível Médio:

- a) Nível I - início da carreira (Ensino Médio na modalidade Normal)
- b) Nível II - conclusão de Graduação na área da educação;
- c) Nível III - conclusão de curso de Especialização *lato sensu* na área da educação;



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

d) Nível IV - conclusão de especialização *strictu sensu*/Mestrado.

§ 1º A promoção vertical, para cargo de nível superior, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I, acrescido de 10% (dez por cento), o Nível III é igual ao Nível II, acrescido de 20% (vinte por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III, acrescido de 20% (vinte por cento).

§ 2º A promoção vertical, para cargo de nível médio na Modalidade Normal, estabelece que o Nível II é igual ao Nível I, acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), o Nível III é igual ao Nível II, acrescido de 10% (dez por cento) e o Nível IV é igual ao Nível III, acrescido de 20% (vinte por cento).

§ 3º Para a promoção vertical, mesmo que o profissional possua um título de nível superior ao subsequente do nível em que se encontra enquadrado, não poderá ascender para aquele nível sem obedecer a passagem do nível anterior, salvo para fins de enquadramento.

Art. 40 Fica proibido de concorrer à promoção vertical o profissional que não tenha completado 03 (três) anos de efetivo exercício ininterrupto no cargo em que se encontra, até a data do requerimento do respectivo benefício ou que não atendam a qualquer das exigências desta Lei e suas regulamentações.

Parágrafo único. Uma vez reconhecida a estabilidade no cargo que ocupa, o servidor poderá requerer a promoção vertical, respeitando o prazo estabelecido no §2º do art. 38 desta Lei.

Seção II

Da qualificação profissional

Art. 41 A qualificação profissional, como pressuposto da valorização do profissional da educação compreenderá programa de formação inicial, constituído de segmentos teóricos e práticos e cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, correspondentes a natureza e exigência da respectiva carreira.

Art. 42 A qualificação profissional, de que trata o artigo 41, será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema de carreira, tendo por objetivo:



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

00000999



I - na formação inicial, a preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilitações adequadas;

II - nos cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, a habilitação do serviço para o desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo.

III - nos casos de natureza gerencial, a habilitação para o exercício das funções de direção, chefia, assessoramento ou assistência.

Art. 43 Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser atribuídos aos órgãos ou entidades públicas, mediante convênio, ou contratos com entidades privadas, especializadas na capacitação de recursos humanos, observadas as normas pertinentes.

Art. 44 Além dos cursos regulares poderão ser desenvolvidos programas de caráter prático, através de estágios ou outras formas de capacitação que aprimoram o desempenho funcional.

Art. 45 É dever inerente do profissional da educação diligenciar sua constante qualificação profissional e cultural.

Art. 46 Desde que respeitados os 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, os profissionais da educação deverão participar de cursos de qualificação, aperfeiçoamento ou de especialização profissional e conselho de classe para os quais sejam, expressamente, designados ou convocados pela Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo único. Incluem-se nestas obrigações quaisquer modalidades de reuniões para estudos e debates promovidos ou reconhecidos pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 47 Porventura o período letivo anual da secretaria Municipal de Educação for inferior ao período aquisitivo de férias do profissional da educação poderão os dias faltantes de serviço ser compensados pelos dias em que o profissional for convocado, na forma do artigo 46, desta Lei, a participar de cursos, reuniões e/ou conselho de classe, fora de sua respectiva jornada de trabalho.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DA CONTAGEM DE CERTIFICADOS

Art. 48 A avaliação é pré-requisito para as promoções horizontais, portanto, deve medir o desempenho do profissional da educação no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, de acordo com os parâmetros utilizados na ficha de avaliação de desempenho, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

Parágrafo único. Todos os profissionais da educação, integrantes do quadro próprio do magistério público municipal, serão submetidos à avaliação de desempenho, no mínimo duas vezes ao ano, na forma prevista nesta Lei.

Art. 49 Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão a natureza das atividades desempenhadas pelo profissional da educação e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - Assiduidade - Será considerada a frequência com que o profissional comparece ao trabalho;

II - Disciplina - Cumprimento das normas legais, regimentais e das específicas dos estabelecimentos de lotação do profissional, aceitação da hierarquia e presteza com que as executa;

III - Pontualidade – Observância pelo profissional dos horários de trabalho, a fim de evitar atrasos e saídas injustificadas;

IV - Produtividade - Rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados;

V - Responsabilidade - Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas.

Art. 50 A contagem de certificados se refere aos treinamentos, capacitações e aperfeiçoamentos realizados em áreas afins ao exercício da função desempenhada que, desde que cumpridos os requisitos mínimos exigidos, dará direito a promoção de uma referência na tabela de vencimentos, ao final do período avaliatório de 02 (dois) anos.

§ 1º Somente serão considerados válidos, para os fins desta Lei, os certificados de cursos devidamente reconhecidos e emitidos por instituição de ensino



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000100



superior constituída na forma da Lei ou aqueles ofertados e/ou em parceria com o Município de Palmeira.

§ 2º Não serão aceitos certificados que tenham a duração inferior a 02 (duas) horas, sendo que a soma total dos certificados de cursos realizados não poderá ser inferior a 350 (trezentas e cinquenta) horas, para fins de concessão de promoção horizontal.

§ 3º Cabe a Comissão, constituída para tal finalidade, a análise dos certificados apresentados, bem como a verificação da veracidade dos mesmos e pertinência do curso ao cargo ocupado, resguardada a ampla defesa e o contraditório.

§ 4º O profissional que obtiver média inferior a 08 (oito) pontos na avaliação de desempenho não terá direito à contagem de certificados.

Art. 51 Para o processo de promoção horizontal observar-se-á, impreterivelmente, o disposto nos artigos 48, 49 e 50, sendo que será disponibilizado a todos os servidores em qualquer nível e referência, com exceção do art. 30, parágrafo único, tendo como base a data de Promulgação da presente lei devendo seguir, rigorosamente, o preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, constante no Anexo III, parte integrante desta Lei.

CAPÍTULO IX

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 52 O Quadro de Pessoal do quadro próprio do magistério público municipal será organizado de acordo com as diretrizes desta lei.

§ 1º O Anexo I se refere aos Cargos de Provimento Efetivo, quantidade de vagas, carga horária semanal escolaridade.

§ 2º O Anexo II se refere aos Cargos de Provimento Efetivos extintos ao vagar e a respectiva quantidade de vagas ocupadas.

§ 3º Os Anexos IV e V se referem às Tabelas de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo.

§ 4º As descrições e as atribuições dos cargos efetivos e em comissão serão definidas mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

CAPÍTULO X

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Art. 53 A implantação do Plano de Cargos e Salários é precedida de revisão e racionalização da estrutura organizacional, assim como das atividades sistêmicas ou comuns, sem prejuízo dos direitos adquiridos.

Art. 54 Os ocupantes de cargos pertencentes ao Quadro próprio do magistério público municipal, a que se refere o artigo 1º desta Lei, serão enquadrados às exigências desta Lei, através de Decreto do Poder Executivo Municipal, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da sua publicação.

§ 1º Os profissionais da educação investidos no cargo de provimento efetivo, do quadro próprio do magistério, anteriormente à vigência desta Lei, serão enquadrados na tabela de vencimentos constante no Anexo IV, parte integrante desta Lei, de acordo com a respectiva habilitação profissional, sem prejuízo do merecimento e aperfeiçoamento já adquiridos.

§ 2º Os profissionais da educação investidos no cargo de provimento efetivo, do quadro próprio do magistério, posteriormente à vigência desta Lei seguirão a tabela de vencimentos constante no Anexo V, parte integrante desta Lei.

§ 3º As tabelas de vencimentos constante dos anexos IV e V, desta Lei, são adequadas ao piso salarial nacional dos profissionais do magistério público da educação básica, as quais serão sempre reajustadas em consonância com o § 1º do artigo 2º da Lei Federal nº 11.738 de 16 de julho de 2008, independentemente do reajuste concedido aos demais servidores públicos municipais, devendo ser aplicadas com efeitos a partir de 27 de Abril de 2011, no que couberem.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

Art. 55 O Profissional da Educação, no ato de sua investidura no cargo respectivo, terá sua lotação no município, com ordem de serviço para a Unidade Educacional onde existir a vaga.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ



§ 1º A lotação definitiva do profissional da educação na Unidade Educacional somente se dará através de concurso interno de remoção para as vagas existentes, realizado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Perderá o direito à permanência na lotação da unidade educacional o profissional da educação que se mantiver em licença sem vencimento, licença para tratamento de saúde de pessoa da família ou afastado do exercício do cargo na rede municipal de ensino, por período superior a 01 (um) ano, portanto, no seu regresso deve participar novamente do concurso de remoção para escolha dentre as vagas existentes.

Art. 56 No concurso de remoção, existindo mais de um interessado pela mesma vaga utilizar-se-á, como critério de desempate, aos seguintes critérios:

- I - maior nível de habilitação;
- II - tempo de efetivo exercício no magistério;
- III - idade.

Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Educação baixar normas regulamentares internas para a realização do concurso de remoção, quando necessárias.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 57 O Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal é estabelecido, exclusivamente, pelas normas constantes desta Lei, em consonância com o Regime Jurídico Único dos Servidores Municipal de Palmeira.

Art. 58 No enquadramento decorrente desta Lei, a diferença entre a Referência inicial do respectivo nível e o atual vencimento do profissional da educação não poderá resultar em redução salarial, em atendimento ao dispositivo Constitucional, sendo devida ao servidor a diferença eventualmente apurada, inclusive, para fins previdenciários.

Parágrafo único. Para fins de enquadramento desta lei, leva-se em consideração o valor igual ou imediatamente superior ao vencimento atualmente



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

percebido, de acordo com a habilitação de cada servidor, sendo vedada a promoção do servidor em cumprimento do estágio probatório.

Art. 59 Os profissionais da educação investidos no cargo próprio do magistério público municipal, após a vigência desta lei, a esta ficam submetidos para todos os efeitos legais, inclusive, em detrimento da legislação aplicada à época da realização do concurso público.

Art. 60 O cargo de Educador Infantil criado pela Lei nº 2704, de 04 de abril de 2008 passa, automaticamente, a ser disciplinado por esta lei, a partir da sua publicação, compondo a nomenclatura de Professor de Educação Infantil, sem prejuízo da remuneração, carga horária e atribuições funcionais.

Art. 61 O cargo de Instrutor de Libras regrado pela Lei nº 1728, de 21 de novembro de 1994 passa, automaticamente, a ser disciplinado por esta lei, a partir da sua publicação, sem prejuízo da nomenclatura, remuneração, carga horária e atribuições funcionais.

Art. 62 Além dos cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei, o Município de Palmeira poderá contratar pessoal admitido temporariamente, mediante contrato por prazo determinado, obedecido ao disposto no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal e em Lei específica.

§ 1º O pessoal temporário de que trata este artigo não integrará o Quadro de Pessoal e o Plano de Carreira.

§ 2º O pessoal temporário contratado, será regido pela legislação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT e ficará sujeito ao Regime Geral da Previdência Social e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Art. 63 Fica assegurado o direito a recurso, dirigido ao Chefe do Poder Executivo, ao profissional da educação que se julgar prejudicado em decorrência do enquadramento a ser efetuado por motivo da aplicação desta lei, desde que exerça tal direito dentro de 30 (trinta) dias contados do referido enquadramento, sob pena de decadência do direito.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000102



Art. 64 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 1987, de 19 de março de 1999, Lei nº 2.429 de 12 de dezembro de 2005, Lei nº 2.703 de 04 de abril de 2008, Lei nº 2704, de 04 de abril de 2008, Lei nº 2852, de 18 de abril de 2009, Lei nº 3.976, de 21 de outubro de 2015 e Lei nº 4.010, de 20 de novembro de 2015.

Prefeitura, sede do Município de Palmeira, Estado do Paraná, em 30 de novembro de 2015.

Edir Havrechaki

Prefeito do Município de Palmeira



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

ANEXO I

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO, ESCOLARIDADE, CARGA HORÁRIA SEMANAL, QUANTIDADE DE VAGAS DISPONIBILIZADAS E QUANTIDADE DE VAGAS OCUPADAS

Cargos	Escolaridade	Carga Horária Semanal	Vagas Disponibiliza das	Vagas Ocupadas
Instrutor de Libras	Ensino Médio Completo	40	00	01
Orientador Educativo	Licenciatura em Pedagogia	20	00	06
Professor	Formação de Docentes, Pedagogia ou Normal Superior	20	05	227
Professor de Educação Física Licenciatura	Licenciatura em Educação Física	20	05	05
Professor de Educação Infantil	Formação de Docentes, Pedagogia ou Normal Superior	40	09	39
Professor Leigo	Ensino Fundamental Completo	20	00	01
Supervisor Educativo	Licenciatura em Pedagogia	20	00	07



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

0000103



ANEXO II

CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO EXTINTOS AO VAGAR E QUANTIDADE DE VAGAS OCUPADAS

Cargo	Quantidade
Instrutor de Libras	01
Orientador Educacional	06
Professor Leigo	01
Supervisor Educacional	07



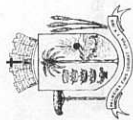
MUNICÍPIO DE PALMEIRA

ESTADO DO PARANÁ

ANEXO III

Avaliação de Desempenho – Promoção Horizontal

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Ano: _____ () 1ª () 2ª		
Nome: _____		
Matrícula: _____ Cargo: _____		
Lotação: _____		
I. ASSIDUIDADE: Frequência com que o servidor comparece ao trabalho.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
Acima de 2 (duas) faltas injustificadas no ano.	0	
2 (duas) faltas injustificadas no ano.	6	
1 (uma) falta injustificada no ano.	12	
Nenhuma falta injustificada no ano.	20	
II. DISCIPLINA: Cumprimento de normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação da hierarquia e presteza com que executa as tarefas.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	0	
REGULAR – Raramente cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	1 a 10	
BOM – Frequentemente cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre cumpre as normas legais, regimentais e das normas específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor, aceitação de hierarquia e presteza com que executa as tarefas.	20	
III. PONTUALIDADE: Observância dos horários de trabalho, a fim de evitar atrasos e saídas antecipadas injustificadas.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca cumpre o horário de trabalho.	0	
REGULAR – Raramente cumpre o horário de trabalho.	1 a 10	
BOM – Frequentemente cumpre o horário de trabalho.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre cumpre o horário de trabalho.	20	
IV. PRODUTIVIDADE: Rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, prejudicando o andamento e o trabalho dos mesmos.	0	
REGULAR – Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, prejudicando o andamento, e por vezes, a qualidade dos mesmos.	1 a 10	
BOM – Frequentemente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, garantindo o andamento e qualidade dos mesmos.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, em acordo com os preceitos técnicos à atividade, garantindo o andamento e qualidade dos mesmos.	20	
V. RESPONSABILIDADE: Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas.		
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
INSUFICIENTE – Nunca demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma inadequada.	0	
REGULAR – Raramente demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os, muitas vezes, de forma inadequada.	1 a 10	
BOM – Frequentemente demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	11 a 19	
EXCELENTE – Sempre demonstra cuidado com os materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	20	
TOTAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO		100
TOTAL DE HORAS DOS CERTIFICADOS APRESENTADOS		MÍNIMO 350 H
RESULTADO FINAL () Promoção de 03%, ou seja, uma referência. () Promoção de 06%, ou seja, duas referências. () Sem direito a promoção horizontal		
ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO		
Assinatura do Servidor _____		Nome e Assinatura Colegiado de Avaliação _____



MUNICÍPIO DE PALMEIRA
ESTADO DO PARANÁ

ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO INVESTIDOS EM CARGOS DO QUADRO PRÓPRIO DO
MAGISTÉRIO ANTERIORMENTE A VIGÊNCIA DESTA LEI

ORIENTADOR EDUCACIONAL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação	Referência	1.00	1.03	1.06	1.09	1.12	1.15	1.18	1.21	1.24	1.27	1.30	1.33	1.36	1.39	1.42	1.45
II - Pós-graduação	10%	2.000,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
III - Mestrado	20%	2.200,00	2.266,00	2.332,00	2.398,00	2.464,00	2.530,00	2.596,00	2.662,00	2.728,00	2.794,00	2.860,00	2.926,00	2.992,00	3.058,00	3.124,00	3.190,00
IV - Doutorado	20%	2.640,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
	20%	3.168,00	3.263,04	3.358,08	3.453,12	3.548,16	3.643,20	3.738,24	3.833,28	3.928,32	4.023,36	4.118,40	4.213,44	4.308,48	4.403,52	4.498,56	4.593,60
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação	Referência	1.48	1.51	1.54	1.57	1.60	1.63	1.66	1.69	1.72	1.75	1.78	1.81	1.84	1.87	1.90	1.93
II - Pós-graduação	10%	2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
III - Mestrado	20%	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
IV - Doutorado	20%	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20
	20%	4.688,64	4.783,68	4.878,72	4.973,76	5.068,80	5.163,84	5.258,88	5.353,92	5.448,96	5.544,00	5.639,04	5.734,08	5.829,12	5.924,16	6.019,20	6.114,24

PROFESSOR

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio/Técnico	Referência	1.00	1.03	1.06	1.09	1.12	1.15	1.18	1.21	1.24	1.27	1.30	1.33	1.36	1.39	1.42	1.45
II - Graduação	108,55%	959,00	987,77	1.016,54	1.045,31	1.074,08	1.102,85	1.131,62	1.160,39	1.189,16	1.217,93	1.246,70	1.275,47	1.304,24	1.333,01	1.361,78	1.390,55
III - Pós-graduação	10%	2.000,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
IV - Mestrado	20%	2.200,00	2.266,00	2.332,00	2.398,00	2.464,00	2.530,00	2.596,00	2.662,00	2.728,00	2.794,00	2.860,00	2.926,00	2.992,00	3.058,00	3.124,00	3.190,00
	20%	2.640,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio/Técnico	Referência	1.48	1.51	1.54	1.57	1.60	1.63	1.66	1.69	1.72	1.75	1.78	1.81	1.84	1.87	1.90	1.93
II - Graduação	108,55%	1.419,32	1.448,09	1.476,86	1.505,63	1.534,40	1.563,17	1.591,94	1.620,71	1.649,48	1.678,25	1.707,02	1.735,79	1.764,56	1.793,33	1.822,10	1.850,87
III - Pós-graduação	10%	2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
IV - Mestrado	20%	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
	20%	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA

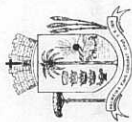
Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação		1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Pós-graduação	16%	2.000,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
III - Mestrado	20%	2.200,00	2.260,00	2.320,00	2.380,00	2.440,00	2.500,00	2.560,00	2.620,00	2.680,00	2.740,00	2.800,00	2.860,00	2.920,00	2.980,00	3.040,00	3.100,00
IV - Doutorado	20%	2.600,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
		3.168,00	3.263,04	3.358,08	3.453,12	3.548,16	3.643,20	3.738,24	3.833,28	3.928,32	4.023,36	4.118,40	4.213,44	4.308,48	4.403,52	4.498,56	4.593,60
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação		1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Pós-graduação	10%	2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
III - Mestrado	20%	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
IV - Doutorado	20%	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20
		4.688,64	4.783,68	4.878,72	4.973,76	5.068,80	5.163,84	5.258,88	5.353,92	5.448,96	5.544,00	5.639,04	5.734,08	5.829,12	5.924,16	6.019,20	6.114,24

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio/Técnico		1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Graduação	35%	1.918,00	1.975,54	2.033,08	2.090,62	2.148,16	2.205,70	2.263,24	2.320,78	2.378,32	2.435,86	2.493,40	2.550,94	2.608,48	2.666,02	2.723,56	2.781,10
III - Pós-graduação	15%	2.589,30	2.666,98	2.744,66	2.822,34	2.900,02	2.977,70	3.055,37	3.133,05	3.210,73	3.288,41	3.366,09	3.443,77	3.521,45	3.599,13	3.676,81	3.754,49
IV - Mestrado	20%	3.573,23	3.680,43	3.787,63	3.894,83	4.002,02	4.109,22	4.216,42	4.323,61	4.430,81	4.538,01	4.645,20	4.752,40	4.859,60	4.966,80	5.073,99	5.181,19
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio/Técnico		1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Graduação	35%	2.838,64	2.896,18	2.953,72	3.011,26	3.068,80	3.126,34	3.183,88	3.241,42	3.298,96	3.356,50	3.414,04	3.471,58	3.529,12	3.586,66	3.644,20	3.701,74
III - Pós-graduação	15%	3.832,16	3.909,84	3.987,52	4.065,20	4.142,88	4.220,56	4.298,24	4.375,92	4.453,60	4.531,28	4.608,95	4.686,63	4.764,31	4.841,99	4.919,67	4.997,35
IV - Mestrado	20%	4.406,99	4.496,32	4.585,65	4.674,98	4.764,31	4.853,64	4.942,97	5.032,30	5.121,64	5.210,97	5.300,30	5.389,63	5.478,96	5.568,29	5.657,62	5.746,95
		5.288,39	5.395,58	5.502,78	5.609,98	5.717,17	5.824,37	5.931,57	6.038,77	6.145,96	6.253,16	6.360,36	6.467,55	6.574,75	6.681,95	6.789,14	6.896,34

PROFESSOR LEIGO

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Fundamental		1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Ensino Médio/Técnico	25%	788,00	811,64	835,28	858,92	882,56	906,20	929,84	953,48	977,12	1.000,76	1.024,40	1.048,04	1.071,68	1.095,32	1.118,96	1.142,60
III - Graduação	25%	985,00	1.014,55	1.044,10	1.073,65	1.103,20	1.132,75	1.162,30	1.191,85	1.221,40	1.250,95	1.280,50	1.310,05	1.339,60	1.369,15	1.398,70	1.428,25
IV - Pós-graduação	10%	1.231,25	1.268,19	1.305,13	1.342,06	1.379,00	1.415,94	1.452,88	1.489,81	1.526,75	1.563,69	1.600,63	1.637,56	1.674,50	1.711,44	1.748,38	1.785,31
		1.354,38	1.395,01	1.435,64	1.476,27	1.516,90	1.557,53	1.598,16	1.638,79	1.679,43	1.720,06	1.760,69	1.801,32	1.841,95	1.882,58	1.923,21	1.963,84
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Fundamental		1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Ensino Médio/Técnico	25%	1.166,24	1.189,88	1.213,52	1.237,16	1.260,80	1.284,44	1.308,08	1.331,72	1.355,36	1.379,00	1.402,64	1.426,28	1.449,92	1.473,56	1.497,20	1.520,84
III - Graduação	25%	1.457,80	1.487,35	1.516,90	1.546,45	1.576,00	1.605,55	1.635,10	1.664,65	1.694,20	1.723,75	1.753,30	1.782,85	1.812,40	1.841,95	1.871,50	1.901,05
IV - Pós-graduação	10%	1.822,25	1.859,19	1.896,13	1.933,06	1.970,00	2.006,94	2.043,88	2.080,81	2.117,75	2.154,69	2.191,63	2.228,56	2.265,50	2.302,44	2.339,38	2.376,31
		2.004,48	2.045,11	2.085,74	2.126,37	2.167,00	2.207,63	2.248,26	2.288,89	2.329,53	2.370,16	2.410,79	2.451,42	2.492,05	2.532,68	2.573,31	2.613,94

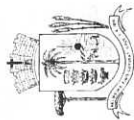


MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

SUPERVISOR EDUCACIONAL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação	Referência	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Pós-graduação	10%	2.000,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
III - Mestrado	20%	2.200,00	2.266,00	2.332,00	2.398,00	2.464,00	2.530,00	2.596,00	2.662,00	2.728,00	2.794,00	2.860,00	2.926,00	2.992,00	3.058,00	3.124,00	3.190,00
IV - Doutorado	20%	2.640,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
		3.168,00	3.263,04	3.358,08	3.453,12	3.548,16	3.643,20	3.738,24	3.833,28	3.928,32	4.023,36	4.118,40	4.213,44	4.308,48	4.403,52	4.498,56	4.593,60
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
Nível	Referência	1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
I - Graduação		2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
II - Pós-graduação	10%	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
III - Mestrado	20%	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20
IV - Doutorado	20%	4.688,64	4.783,68	4.878,72	4.973,76	5.068,80	5.163,84	5.258,88	5.353,92	5.448,96	5.544,00	5.639,04	5.734,08	5.829,12	5.924,16	6.019,20	6.114,24





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

ANEXO V

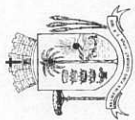
TABELA DE VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO INVESTIDOS EM CARGOS DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO POSTERIORMENTE A VIGÊNCIA DESTA LEI

INSTRUTOR DE LIBRAS

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio	Referência	1.00	1.03	1.06	1.09	1.12	1.15	1.18	1.21	1.24	1.27	1.30	1.33	1.36	1.39	1.42	1.45
II - Graduação	25%	959,00	987,77	1.016,54	1.045,31	1.074,08	1.102,85	1.131,62	1.160,39	1.189,16	1.217,93	1.246,70	1.275,47	1.304,24	1.333,01	1.361,78	1.390,55
III - Pós-graduação	10%	1.198,75	1.234,71	1.270,68	1.306,64	1.342,60	1.378,56	1.414,53	1.450,49	1.486,45	1.522,41	1.558,38	1.594,34	1.630,30	1.666,26	1.702,23	1.738,19
IV - Mestrado	20%	1.318,63	1.358,18	1.397,74	1.437,30	1.476,86	1.516,42	1.555,98	1.595,54	1.635,10	1.674,65	1.714,21	1.753,77	1.793,33	1.832,89	1.872,45	1.912,01
		1.582,35	1.629,82	1.677,29	1.724,76	1.772,23	1.819,70	1.867,17	1.914,64	1.962,11	2.009,58	2.057,06	2.104,53	2.152,00	2.199,47	2.246,94	2.294,41
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
Nível	Referência	1.48	1.51	1.54	1.57	1.60	1.63	1.66	1.69	1.72	1.75	1.78	1.81	1.84	1.87	1.90	1.93
I - Ensino Médio		1.419,32	1.448,09	1.476,86	1.505,63	1.534,40	1.563,17	1.591,94	1.620,71	1.649,48	1.678,25	1.707,02	1.735,79	1.764,56	1.793,33	1.822,10	1.850,87
II - Graduação	25%	1.774,15	1.810,11	1.846,08	1.882,04	1.918,00	1.953,96	1.989,93	2.025,89	2.061,85	2.097,81	2.133,78	2.169,74	2.205,70	2.241,66	2.277,63	2.313,59
III - Pós-graduação	10%	1.951,57	1.991,12	2.030,68	2.070,24	2.109,80	2.149,36	2.188,92	2.228,48	2.268,04	2.307,59	2.347,15	2.386,71	2.426,27	2.465,83	2.505,39	2.544,95
IV - Mestrado	20%	2.341,88	2.389,35	2.436,82	2.484,29	2.531,76	2.579,23	2.626,70	2.674,17	2.721,64	2.769,11	2.816,58	2.864,05	2.911,52	2.958,99	3.006,47	3.053,94

PROFESSOR

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio/Técnico	Referência	1.00	1.03	1.06	1.09	1.12	1.15	1.18	1.21	1.24	1.27	1.30	1.33	1.36	1.39	1.42	1.45
II - Graduação	25%	959,00	987,77	1.016,54	1.045,31	1.074,08	1.102,85	1.131,62	1.160,39	1.189,16	1.217,93	1.246,70	1.275,47	1.304,24	1.333,01	1.361,78	1.390,55
III - Pós-graduação	10%	1.198,75	1.234,71	1.270,68	1.306,64	1.342,60	1.378,56	1.414,53	1.450,49	1.486,45	1.522,41	1.558,38	1.594,34	1.630,30	1.666,26	1.702,23	1.738,19
IV - Mestrado	20%	1.318,63	1.358,18	1.397,74	1.437,30	1.476,86	1.516,42	1.555,98	1.595,54	1.635,10	1.674,65	1.714,21	1.753,77	1.793,33	1.832,89	1.872,45	1.912,01
		1.582,35	1.629,82	1.677,29	1.724,76	1.772,23	1.819,70	1.867,17	1.914,64	1.962,11	2.009,58	2.057,06	2.104,53	2.152,00	2.199,47	2.246,94	2.294,41
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
Nível	Referência	1.48	1.51	1.54	1.57	1.60	1.63	1.66	1.69	1.72	1.75	1.78	1.81	1.84	1.87	1.90	1.93
I - Ensino Médio/Técnico		1.419,32	1.448,09	1.476,86	1.505,63	1.534,40	1.563,17	1.591,94	1.620,71	1.649,48	1.678,25	1.707,02	1.735,79	1.764,56	1.793,33	1.822,10	1.850,87
II - Graduação	25%	1.774,15	1.810,11	1.846,08	1.882,04	1.918,00	1.953,96	1.989,93	2.025,89	2.061,85	2.097,81	2.133,78	2.169,74	2.205,70	2.241,66	2.277,63	2.313,59
III - Pós-graduação	10%	1.951,57	1.991,12	2.030,68	2.070,24	2.109,80	2.149,36	2.188,92	2.228,48	2.268,04	2.307,59	2.347,15	2.386,71	2.426,27	2.465,83	2.505,39	2.544,95
IV - Mestrado	20%	2.341,88	2.389,35	2.436,82	2.484,29	2.531,76	2.579,23	2.626,70	2.674,17	2.721,64	2.769,11	2.816,58	2.864,05	2.911,52	2.958,99	3.006,47	3.053,94



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Graduação	Referência	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Pós-graduação	10%	2.000,00	2.060,00	2.120,00	2.180,00	2.240,00	2.300,00	2.360,00	2.420,00	2.480,00	2.540,00	2.600,00	2.660,00	2.720,00	2.780,00	2.840,00	2.900,00
III - Mestrado	20%	2.000,00	2.266,00	2.332,00	2.398,00	2.464,00	2.530,00	2.596,00	2.662,00	2.728,00	2.794,00	2.860,00	2.926,00	2.992,00	3.058,00	3.124,00	3.190,00
IV - Doutorado	20%	2.640,00	2.719,20	2.798,40	2.877,60	2.956,80	3.036,00	3.115,20	3.194,40	3.273,60	3.352,80	3.432,00	3.511,20	3.590,40	3.669,60	3.748,80	3.828,00
		3.168,00	3.263,04	3.358,08	3.453,12	3.548,16	3.643,20	3.738,24	3.833,28	3.928,32	4.023,36	4.118,40	4.213,44	4.308,48	4.403,52	4.498,56	4.593,60
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Graduação		1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Pós-graduação	10%	2.960,00	3.020,00	3.080,00	3.140,00	3.200,00	3.260,00	3.320,00	3.380,00	3.440,00	3.500,00	3.560,00	3.620,00	3.680,00	3.740,00	3.800,00	3.860,00
III - Mestrado	20%	3.256,00	3.322,00	3.388,00	3.454,00	3.520,00	3.586,00	3.652,00	3.718,00	3.784,00	3.850,00	3.916,00	3.982,00	4.048,00	4.114,00	4.180,00	4.246,00
IV - Doutorado	20%	3.907,20	3.986,40	4.065,60	4.144,80	4.224,00	4.303,20	4.382,40	4.461,60	4.540,80	4.620,00	4.699,20	4.778,40	4.857,60	4.936,80	5.016,00	5.095,20
		4.688,64	4.783,68	4.878,72	4.973,76	5.068,80	5.163,84	5.258,88	5.353,92	5.448,96	5.544,00	5.639,04	5.734,08	5.829,12	5.924,16	6.019,20	6.114,24

PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

Nível	Referência	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I - Ensino Médio/Técnico	Referência	1,00	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24	1,27	1,30	1,33	1,36	1,39	1,42	1,45
II - Graduação	25%	1.918,00	1.975,54	2.033,08	2.090,62	2.148,16	2.205,70	2.263,24	2.320,78	2.378,32	2.435,86	2.493,40	2.550,94	2.608,48	2.666,02	2.723,56	2.781,10
III - Pós-graduação	10%	2.397,50	2.469,43	2.541,35	2.613,28	2.685,20	2.757,13	2.829,05	2.900,98	2.972,90	3.044,83	3.116,75	3.188,68	3.260,60	3.332,53	3.404,45	3.476,38
IV - Mestrado	20%	2.637,25	2.716,37	2.795,49	2.874,60	2.953,72	3.032,84	3.111,96	3.191,07	3.270,19	3.349,31	3.428,43	3.507,54	3.586,66	3.665,78	3.744,90	3.824,01
		3.164,70	3.259,64	3.354,58	3.449,52	3.544,46	3.639,41	3.734,35	3.829,29	3.924,23	4.019,17	4.114,11	4.209,05	4.303,99	4.398,93	4.493,87	4.588,82
Nível	Referência	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
I - Ensino Médio/Técnico		1,48	1,51	1,54	1,57	1,60	1,63	1,66	1,69	1,72	1,75	1,78	1,81	1,84	1,87	1,90	1,93
II - Graduação	25%	2.838,64	2.896,18	2.953,72	3.011,26	3.068,80	3.126,34	3.183,88	3.241,42	3.298,96	3.356,50	3.414,04	3.471,58	3.529,12	3.586,66	3.644,20	3.701,74
III - Pós-graduação	10%	3.548,30	3.620,23	3.692,15	3.764,08	3.836,00	3.907,93	3.979,85	4.051,78	4.123,70	4.195,63	4.267,55	4.339,48	4.411,40	4.483,33	4.555,25	4.627,18
IV - Mestrado	20%	3.903,13	3.982,25	4.061,37	4.140,48	4.219,60	4.298,72	4.377,84	4.456,95	4.536,07	4.615,19	4.694,31	4.773,42	4.852,54	4.931,66	5.010,78	5.089,89
		4.683,76	4.778,70	4.873,64	4.968,58	5.063,52	5.158,46	5.253,40	5.348,34	5.443,28	5.538,23	5.633,17	5.728,11	5.823,05	5.917,99	6.012,93	6.107,87





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

JUSTIFICATIVA

Encaminho à apreciação dessa Egrégia Casa de Leis Projeto de Lei que visa instituir o plano de cargos, carreira e salários do quadro próprio do magistério público municipal.

A *priori*, cabe destacar que atualmente tal objeto é regido pela Lei nº 1.987, de 19 de março de 1999 que, em síntese, garante aos profissionais do magistério as seguintes vantagens, além o vencimento base do respectivo cargo:

- Adicional por Tempo de Serviço: 1% sob o vencimento base, concedido de forma automática, a cada 01 ano de efetivo exercício;

- Avanço Diagonal: A cada 02 anos elevação de 3% ou 6% de acordo com o Merecimento e Análise da vida funcional (prova de títulos: mínimo de 70 créditos), processo de avaliação e contagem realizado a cada 02 anos, sempre no mês de outubro;

- Avanço Vertical: Após período probatório e apresentação de conclusão de graduação, elevação de 107% no vencimento inicial, conclusão de Pós - graduação, elevação de 12% e mestrado 25%.

Note-se que, especificamente, o benefício do avanço vertical, no importe atribuído, em pouco tempo traria uma crise de sustentabilidade econômica da classe. Ressalta-se, todavia, que a lei em comento foi promulgada a 16 (dezesseis) anos atrás, sem sofrer qualquer mudança de ordem funcional até a presente data.

Logo, é patente a necessidade de revisão da Lei instituidora do PCS que nasceu em momento pretérito, cujos parâmetros utilizados não mais coadunam com a realidade contemporânea.

Diante deste cenário, o Poder Executivo Municipal iniciou, no ano de 2014, estudos sobre a revisão e adequação do Plano de Cargos, Salários e Carreira do quadro próprio do magistério. Os trabalhos foram conduzidos pela comissão designada oficialmente para tal finalidade e formada por servidores públicos municipais efetivos de diversos segmentos e membro do Poder Legislativo.



MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

Foram, aproximadamente, 01 (um) ano e 06 (seis) meses de trabalhos intensos realizados de ordem técnica, jurídica e orçamentária, centenas de encontros, dezenas de reuniões com a secretária da pasta, servidores da respectiva categoria profissional, Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Palmeira - SISMUP e representantes do Poder Legislativo, com objetivo de, utilizando os critérios de proporcionalidade, razoabilidade, eficiência do serviço público, viabilidade e sustentabilidade econômico-financeira, propiciar um modelo de ascensão funcional da categoria, condizente com a arrecadação do município e com a economia do País, bem como que assegure o tratamento igualitário a todos os servidores públicos municipais.

Pois bem,

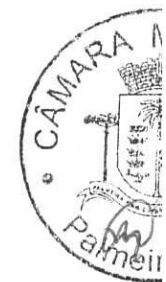
Após concluídos os estudos, nos termos acima expostos, eis que novos caminhos se desbravam, que facilmente justificam a presente iniciativa, uma vez que a proposta cria mecanismos e critérios justos para ascensão funcional baseada na habilitação, no aperfeiçoamento e avaliação individual dos servidores.

A proposta traz em sua essência uma nova visão de ascensão funcional dos profissionais da educação, que se materializa, em síntese, nos seguintes benefícios:

- **Triênio:** 3% de aumento no vencimento base, intitulado como adicional por antiguidade, a cada 03 anos de efetivo exercício, concedido de forma automática;

- **Promoção Horizontal:** benefício pecuniário de 6% concedido pela passagem do servidor estável de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, a cada biênio, pelo critério de merecimento e aperfeiçoamento, sendo 3% por merecimento, mediante avaliação de desempenho e 3% por titulação (anexo III);

- **Promoção Vertical:** benefício pecuniário concedido pela passagem do servidor de um nível para outro nível, imediatamente superior, dentro do mesmo cargo, por titulação de curso de habilitação formal, de acordo com seu nível funcional, sendo no montante de 25% pela passagem do nível inicial para





MUNICÍPIO DE PALMEIRA ESTADO DO PARANÁ

de graduação (nível II), 10% pela passagem do nível II para o nível III e 25% pela passagem para o nível IV, nos termos dos arts. 35 a 40 do presente projeto.

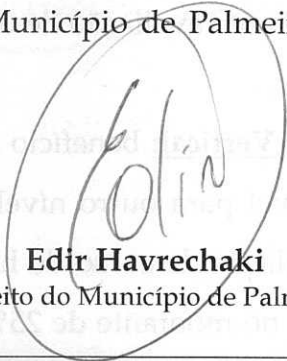
Quanto ao enquadramento, os servidores serão enquadrados em um dos níveis estabelecidos no Anexo IV, de acordo com a respectiva habilitação, sendo-lhes vedada, em qualquer hipótese, a redução de vencimentos. Bem assim, será enquadrado na tabela, com os mesmos direitos, o cargo de Educador Infantil, que passa a integrar o quadro com a nomenclatura de Professor de Educação Infantil.

Desta forma, em que pese haver uma redução necessária no percentual do benefício de promoção vertical, apenas para as novas contratações, restam comprovadas as benesses que os servidores públicos do quadro próprio do magistério terão com a aprovação da presente lei, em relação ao atual Plano de Cargos e Salários, o que trará segurança e sustentabilidade econômico-financeira, além de instigar a adequação e eficiência do serviço público.

Com expostos, demonstrada a viabilidade econômica e financeira, de acordo com o resultado das projeções do impacto realizadas para o prazo futuro de 03 (três) anos, diante da atual necessidade e importância da adequação da norma, visando conferir tratamento isonômico e a justa remuneração a todos os servidores, através do contido projeto de lei, o Executivo Municipal vem solicitar a esta honrada Casa Legislativa a apreciação e aprovação da presente Lei, nos moldes supra descritos.

Contando com a apreciação e consequente aprovação do mesmo, aproveito o ensejo para renovar os votos de elevada estima e distinta consideração.

Prefeitura, sede do Município de Palmeira, Estado do Paraná,
em 30 de novembro de 2015.



Edir Havrechaki

Prefeito do Município de Palmeira



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Orientação Jurídica nº 002/2016

A COMISSÃO PERMANENTE DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO

**ATO EM ANÁLISE: SUBSTITUTIVO AO PROJETO
DE LEI Nº 4.353/2015, que institui o Plano de Cargos,
Carreira e Salários do quadro próprio do magistério
público municipal e dá outras providências**

Em cumprimento à técnica do processo legislativo prevista na LC nº 95/1998 e ao disposto no §3º do art.59 do Regimento Interno da Câmara Municipal de Palmeira, encaminho a análise jurídica acerca da admissibilidade da matéria tratada no Substitutivo ao Projeto de Lei sob nº 4.353 de 2015, no que concerne à constitucionalidade, conformidade com a Lei Orgânica do Município, Regimento Interno da Câmara e demais disposições legais correspondentes.

O presente Substitutivo, de iniciativa do Poder Executivo, substitui o Projeto de Lei nº 4.353, com a pretensão de instituir o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências.

Como já mencionado na orientação jurídica emitida em oportunidade anterior (ao Projeto de Lei 4.353/2015), a matéria proposta está dentro das atribuições do Poder Executivo, nos termos dos incisos I e XIII do art. 6º, inciso III do art. 56, art.108 e seguintes da Lei Orgânica Municipal, autorizada pela Constituição do Estado do Paraná e pela Constituição Federal e encontra-se em conformidade com o procedimento preceituado pelo art. 55 da Lei Orgânica e art. 140 e seguintes do Regimento Interno consolidado.

O art. 39 da Constituição Federal, antes da Emenda nº 19/98, dispunha que os Municípios deveriam instituir Regime Jurídico Único e Planos de Carreira para os servidores da administração direta, autarquias e fundações públicas. Entretanto, não fazia sentido que a administração direta e suas autarquias e fundações públicas tivessem, cada uma, regimes jurídicos distintos. Assim, a EC 19/98 trouxe nova redação para o art.39: “A União,

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração do pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.”

A ADIN 2.135-4 suspendeu a eficácia do caput do art.39 e a previsão de carreira constante no mesmo consta, agora, no inciso I e §2º e §8º do mesmo artigo, sendo que todos os Municípios devem implantar o Plano de Carreira de seus servidores, ou seja, é obrigatória a instituição do Plano de Carreira!

Especificamente para os profissionais da educação, o Plano é desenvolvido com fulcro no parágrafo único do art.206 da Constituição Federal, incluído pela Emenda Constitucional nº 53/2006: “A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

Conforme inciso VI do art. 206 da CF, extrai-se que um dos princípio do ensino é a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas.

Na justificativa do presente substitutivo, afirmou-se que foram efetuadas apenas algumas correções de erros de ordem material, conforme seguem:

- o art.26 faz referência ao art.36 e seguintes e não ao art.35 como anteriormente mencionado;
- o art.51 também foi corrigido quanto à referência feita ao art.18;
- o art.54 alterou o prazo para enquadramento dos servidores ao novo plano, de 120 para 90 dias, em virtude do tempo transcorrido para eventual aprovação do presente projeto;

Considerando que as alterações efetuadas nesse Substitutivo mantêm a essência do Projeto inicial, reitero os fundamentos apresentados por esta Procuradoria na Orientação Jurídica nº 109/2015, visto que, sob uma análise técnica, foram atendidos os fundamentos exigidos para um Plano de Cargo e Salários. Os vereadores também devem buscar esclarecimentos e garantia de que o respectivo Plano foi elaborado em

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



atendimento aos princípios da isonomia e da impessoalidade, tornando-se um instrumento de melhoria do serviço público e da qualidade de vida da coletividade e não como benefícios concedidos ao servidor.

No mais, com relação aos objetivos, aos padrões de vencimento, ao sistema de Avaliação e Desempenho, ao provimento de cargos, às vantagens previstas, progressões e outras questões, esta procuradoria reporta-se à Orientação Jurídica nº 109/2015, ressaltando novamente o que segue:

- Não foi encontrada na redação do presente projeto a previsão do reajuste geral anual de vencimentos, conforme previsto no art. 37, inciso X da CF: *“a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.”* É relevante que tal previsão faça parte da lei, a fim de que não restem dúvidas acerca de sua aplicabilidade, mesmo que sua efetivação anual (sempre na mesma data e sem distinção de índice) seja obrigatória e, em caso de omissão, seja passível de ação judicial.

- igualmente mantenho a orientação para que o § 2º do art. 5º seja substituído por “O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.”, com base no que preceitua o art. 37, III da CF: *“o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período.”* Essa alteração é necessária para não engessar os certames do Poder Executivo, pois se assim for, o mesmo ficará impedido de realizar outro concurso público antes do término de 2 anos, contrariando a intenção da Constituição.

Outrossim, novamente ressalta-se que não foi enviado junto com o presente substitutivo o respectivo estudo de impacto financeiro, documento imprescindível para que seja efetuada a análise dos percentuais e limites legais previstos. Assim, orienta-se que seja solicitado ao Poder Executivo o referido documento, sendo que o presente Projeto somente deverá ser levado a Plenário para discussão e votação com a comprovação do enquadramento às regras orçamentárias e financeiras (tal comprovação deverá estar amparada também em orientação técnica do Setor Contábil desta Casa).

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



Câmara Municipal de Palmeira

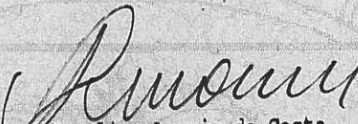
ESTADO DO PARANÁ



Assim, com base na presente orientação, no que concerne ao mérito, compete ao Legislativo, por meio de seus nobres vereadores, analisar a necessidade, viabilidade, adequação, razoabilidade, proporcionalidade e atendimento ao interesse público, bem como exercer a fiscalização correspondente em caso de aprovação, levando o presente projeto à discussão no Plenário da Casa.

Encaminhe-se à Comissão.

Palmeira, 26 de janeiro de 2016.


Anna Carolina Amorim da Costa
OAB/PR 50.855
Procuradoria da Câmara Municipal
Palmeira/PR

A presente orientação jurídica é elaborada com base nas normas previstas pela Lei Complementar nº 95/1998 e tem como objetivo auxiliar os vereadores e as respectivas comissões permanentes no estudo e confecção de seus pareceres sobre os projetos de lei, de forma que não possui caráter vinculante.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Orientação Jurídica nº 109/2015

Data de protocolo:

Assinatura:

De: PROCURADORIA JURÍDICA DO LEGISLATIVO MUNICIPAL DE PALMEIRA

Para: COMISSÃO PERMANENTE DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO

Em cumprimento à técnica do processo legislativo e ao disposto no §3º do Art.59 do Regimento Interno da Câmara Municipal de Palmeira, encaminho a análise jurídica acerca da admissibilidade da matéria tratada no **Projeto de Lei sob nº 4.353 de 2015**, no que concerne à constitucionalidade, conformidade com a Lei Orgânica do Município, Regimento Interno da Câmara e demais disposições legais correspondentes.

O presente Projeto de Lei, de iniciativa do Poder Executivo, pretende instituir o Plano de Cargos, Carreira e Salários do quadro próprio do magistério público municipal e dá outras providências.

A matéria proposta está dentro das atribuições do Poder Executivo, nos termos dos incisos I e XIII do art. 6º, inciso III do art. 56, art.108 e seguintes da Lei Orgânica Municipal, autorizada pela Constituição do Estado do Paraná e pela Constituição Federal e encontra-se em conformidade com o procedimento preceituado pelo art. 55 da Lei Orgânica e art. 140 e seguintes do Regimento Interno consolidado.

O art. 39 da Constituição Federal, antes da Emenda nº 19/98, dispunha que os Municípios deveriam instituir Regime Jurídico Único e Planos de Carreira para os servidores da administração direta, autarquias e fundações públicas. Entretanto, não fazia sentido que a administração direta e suas autarquias e fundações públicas tivessem, cada uma, regimes jurídicos distintos. Assim, a EC 19/98 trouxe nova redação para o art.39: "A União, Estados, o Distrito Federal e os

Página 1 de 7

A PRESENTE ORIENTAÇÃO SERVE PARA AUXILIAR OS VEREADORES/COMISSÕES PERMANENTES NO ESTUDO E CONFEÇÃO DE SEUS PARECERES SOBRE OS PROJETOS DE LEI, NÃO POSSUINDO CARÁTER VINCULANTE.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes."

A ADIN 2.135-4 suspendeu a eficácia do caput do art.39 e a previsão de carreira constante no mesmo consta, agora, no inciso I e §2º e §8º do mesmo artigo, sendo que todos os Municípios devem implantar o Plano de Carreira de seus servidores, ou seja, é obrigatória a instituição do Plano de Carreira!

Especificamente para os profissionais da educação, o Plano é desenvolvido com fulcro no parágrafo único do art.206 da Constituição Federal, incluído pela Emenda Constitucional nº 53/2006: "A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios."

Conforme inciso VI do art. 206 da CF, extrai-se que um dos princípio do ensino é a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas.

Na justificativa do presente projeto, afirmou-se que os trabalhos foram desenvolvidos e conduzidos por uma comissão designada oficialmente para tal finalidade, formada por servidores públicos municipais efetivos de diversos segmentos e membro do Poder Legislativo, que desenvolveram os trabalhos por aproximadamente 18 meses, realizando reuniões com a secretária da pasta, servidores da respectiva categoria profissional, Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Palmeira (SISMUP) e representantes do Poder Legislativo.

Quando da elaboração do respectivo Plano de Carreira, devem ser observados os seguintes fundamentos (art.108 Lei Orgânica):

- valorização e dignificação da função e dos servidores públicos;

Página 2 de 7

A PRESENTE ORIENTAÇÃO SERVE PARA AUXILIAR OS VEREADORES/COMISSÕES PERMANENTES NO ESTUDO E CONFEÇÃO DE SEUS PARECERES SOBRE OS PROJETOS DE LEI, NÃO POSSUINDO CARÁTER VINCULANTE.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



- profissionalização e aperfeiçoamento do servidor público;
- constituição de quadros dirigentes, mediante formação e aperfeiçoamento de administradores, em consonância com critérios profissionais e éticos especialmente estabelecidos;
- sistema de mérito objetivamente apurado para o ingresso no serviço e desenvolvimento da carreira;
- remuneração adequada à complexidade e responsabilidade das tarefas;
- tratamento uniforme dos servidores públicos, no que se refere à concessão de índices de reajuste ou outros tratamentos remuneratórios ou desenvolvimento de carreiras; além de outros fundamentos.

Ao realizar uma análise superficial do presente projeto de lei e da sua justificativa - considerando que o mesmo foi elaborado com base em critérios fixados pela própria Administração após mais de um ano de efetivo estudo acerca dos casos concretos - quer parecer que houve o atendimento aos fundamentos acima elencados. Os vereadores também devem buscar esclarecimentos e garantia de que o respectivo Plano foi elaborado em atendimento aos princípios da isonomia e da impessoalidade, tornando-se um instrumento de melhoria do serviço público e da qualidade de vida da coletividade e não como benefícios concedidos ao servidor.

Ainda, o Plano de Carreira exige uma série de medidas para que haja uma efetiva profissionalização do servidor público, e deve ter como objetivos¹:

- criação de um corpo permanente de pessoal altamente capacitado imune às alterações dos quadros políticos que são inerentes, inevitáveis e até mesmo salutares no regime democrático;

¹ DALLARI, Adilson Abreu. Regime Constitucional dos Servidores Públicos, Revista dos Tribunais, 2º ed. São Paulo, 1990, p.52 e seguintes.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



- assegurar a continuidade das ações administrativas, dando a cada cidadão a certeza do regular funcionamento dos serviços públicos, a despeito das mudanças políticas;
- melhorar a qualidade dos serviços públicos, como decorrência da capacitação e da permanente evolução técnica dos servidores públicos; e
- garantir a moralidade das ações administrativas, em face das responsabilidades e das garantias conferidas aos servidores.

Também constam no projeto os conceitos referentes aos tipos de cargos, espécies de crescimento, níveis, referências, classes, progressões, promoções, avanços, vencimentos, remuneração, avaliação de desempenho e outros institutos relevantes para o bom entendimento do presente projeto e eficiente aplicação de eventual lei.

A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório deverá observar a natureza, o grau de complexidade, a complexidade dos cargos componentes de cada carreira e as peculiaridades dos cargos, conforme previsto no §1º do art. 39 da CF. Essa é uma análise que deve ser feita pelo próprio Poder Executivo, demonstrando e explicando seu atendimento aos parlamentares.

Ao implantar um Plano de Carreira deve, concomitantemente, ser apresentado um Sistema de Avaliação de Desempenho, como bem fez o Poder Executivo.

O provimento dos cargos, originário ou autônomo, está bem definido no projeto, dentro dos ditames legais.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



As leis atuais (nº 1.700/1994 – Regime Jurídico Único e nº 1.987/1999 – Estatuto do Magistério) preveem as seguintes vantagens: adicional por tempo de serviço (1%), avanço diagonal (3% ou 6%) e avanço vertical. O presente projeto pretende rever tais parâmetros e critérios, os quais não mais se coadunam com a realidade contemporânea, prevendo um triênio (3%) automático, uma promoção horizontal e uma promoção vertical. Tal previsão encontra amparo na lei e está em conformidade com a tendência dos procedimentos da administração pública, pois como bem informado na justificativa, o Regime Jurídico Único e o Plano de Cargos existem há anos e encontram-se defasados.

Não foi encontrada na redação do presente projeto a previsão do reajuste geral anual de vencimentos, conforme previsto no art.37, inciso X da CF. É relevante que tal previsão faça parte da lei, a fim de que não restem dúvidas acerca de sua aplicabilidade, mesmo que sua efetivação anual (sempre na mesma data e sem distinção de índice) seja obrigatória e, em caso de omissão, seja passível de ação judicial.

Art.37 (...)

(...)

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, **assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.**

O Anexo III do presente Projeto traz o modelo da Avaliação de Desempenho para a Promoção Horizontal, constando no documento os quesitos: Assiduidade, Disciplina, Pontualidade, Produtividade e Responsabilidade.



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Atendem as leis e as regras constitucionais também as previsões quanto à implantação do presente Plano de Cargos e Salários (art.53 e 54), bem como a irredutibilidade salarial prevista no art.58.

Com relação à redação constante no projeto de lei, esta Procuradoria ainda sugere as seguintes alterações:

- o §2º do art.5º deverá ser substituído por "O Concurso Público terá validade **de até 02** (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.", com base no que preceitua o art. 37, III da CF: "o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;". Essa alteração é necessária para não engessar os certames do Poder Executivo, pois se assim for, o mesmo encontrará problemas quando da realização de outro concurso público antes do término de 2 anos, contrariando a intenção da Constituição.
- o art.26, que trata da promoção vertical, faz menção ao art.35, que trata ainda da 'promoção horizontal', porém, acredita-se que o mais correto seria mencionar o art.37, que dispõe sobre os critérios para promoção vertical. (Acredita-se tratar de mero equívoco que merece ser conferido junto ao Poder Executivo, a fim de que seja corrigido, se realmente estiver equivocado, deixando a lei mais adequada)

Outrossim, ressalta-se que não foi enviado junto com o presente projeto de lei o respectivo estudo de impacto financeiro, documento imprescindível para que seja efetuada a análise dos percentuais e limites legais previstos. Assim, orienta-se que seja solicitado ao Poder Executivo o referido documento, sendo que o presente Projeto somente deverá ser levado a Plenário para discussão e votação com a comprovação do enquadramento às regras orçamentárias e financeiras (tal comprovação deverá estar amparada também em orientação técnica do Setor Contábil desta Casa).



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Orienta-se ainda que os vereadores realizem reunião com representantes das diversas classes abrangidas pelo Plano, a fim de ouvi-los com relação à versão final do projeto de lei, considerando a relevância de algumas questões, como, por exemplo, a previsão contida no art.17, que altera a forma de escolha dos Diretores das Unidades Educacionais, a qual passa a constituir cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo.

Também deverá ser atestada a realização de audiência pública eficiente, caso contrário, a mesma deverá ser realizada antes da aprovação do projeto.

Por fim, não há indício de inconstitucionalidade e/ou de ilegalidade no presente Projeto de Lei.

Assim, com base na presente orientação, no que concerne ao mérito, compete ao Legislativo, por meio de seus nobres vereadores, analisar a necessidade, viabilidade, adequação, razoabilidade, proporcionalidade e atendimento ao interesse público, bem como exercer a fiscalização correspondente em caso de aprovação, levando o presente projeto à discussão no Plenário da Casa.

Encaminhe-se à Comissão.

Palmeira, 04 de dezembro de 2015.


Anna Carolina Amorim da Costa
OAB/PR 50.855
Procuradoria da Câmara Municipal
Palmeira/PR



Câmara Municipal de Palmeira

ESTADO DO PARANÁ



Orientação Contábil nº 147/2015

Data de protocolo:

Assinatura:

De: SETOR CONTÁBIL DO LEGISLATIVO MUNICIPAL DE PALMEIRA

Para: COMISSÃO PERMANENTE DE ECONOMIA, ORÇAMENTO E FISCALIZAÇÃO.

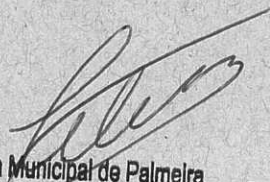
Conforme solicitação da Comissão Permanente de Economia, Orçamento e Fiscalização feita com base no art. 39, XXI da Resolução nº 106/2014, encaminho a análise contábil sobre o **Projeto de Lei sob nº 4.353 de 2015**.

O referido Projeto dispõe sobre a Instituição do Plano de Cargos e Salários do Magistério Municipal de Palmeira. Em projetos que tratam de matéria como abertura de vagas no executivo, criação de benefícios, avanços e outras que acarretem no aumento da despesa pública, o estudo do setor contábil restringe-se à disponibilidade orçamentária. O projeto em questão não acompanha a estimativa do impacto orçamentário-financeiro de que trata o Art. 16 da Lei Complementar 101/2000, sendo assim inviabilizada a possibilidade do Setor Contábil da Câmara emitir parecer. Se for de entendimento da comissão, recomenda-se a solicitação da elaboração do estudo por parte do executivo para que sejam analisados os índices e os limites legais.

Com relação ao mérito, cabe aos nobres Vereadores proceder a análise acerca da necessidade, adequação ao município, utilidade e interesse público da pretensão, constante no presente Projeto de Lei, bem como exercer a fiscalização sobre os respectivos procedimentos realizados pelo Executivo em caso de aprovado o presente Projeto.

Encaminhe-se à Comissão.

Palmeira, 03 de dezembro de 2015.


Câmara Municipal de Palmeira
Alexandre Klosowski
Contador CRC/PR 0069.148/O-8