



**LEI Nº 955 DE 26 DE OUTUBRO DE 2010**

**DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA,  
CARGOS E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO  
PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE MISSAL E DÁ  
OUTRAS PROVIDÊNCIAS**

A CÂMARA MUNICIPAL DE MISSAL, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU E EU, PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE,

**L E I**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** – Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e de Remuneração do Magistério Público do Município de Missal - Estado do Paraná.

**Art. 2º** – Para os efeitos desta Lei, define-se:

- I - Órgão Municipal de Educação, a estrutura da Administração Pública Municipal, responsável pela gestão da Rede Municipal de Ensino;
- II - Rede Municipal de Ensino, o conjunto de instituições educacionais e órgãos que realizam as atividades de educação sob a coordenação do Órgão Municipal de Educação;
- III - Instituições Educacionais, os estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas a Educação Infantil e o Ensino Fundamental, nas séries iniciais (1º ao 5º ano);
- IV - Magistério Público Municipal, o conjunto de profissionais, titulares dos cargos de Educador Infantil e de Professor da Rede Municipal de Ensino, com funções de magistério;
- V - Educador Infantil, o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com atuação exclusiva nos Centros Municipais de Educação Infantil (CMEI), atuando 30 (trinta) horas semanais;
- VI - Professor, o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com atuação na educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental, atuando 20 (vinte) horas semanais;
- VII - Funções de magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico à docência, quais sejam, de direção e vice-direção ou administração e coordenação pedagógica.

**CAPÍTULO II**

**PLANOS DE CARGOS**

**Art. 3º** - Plano de cargos é o conjunto de cargos e funções definidos para a execução das atividades inerentes a Rede Municipal de Ensino, compreendendo a Educação Infantil e o Ensino Fundamental, nas séries iniciais (1º ao 5º ano).



**§ 1º** - Para efeito desta Lei define-se:

- a) CARREIRA é o conjunto de cargos de mesma natureza dispostos hierarquicamente em decorrência da escala crescente de complexidade de suas atribuições e dos quesitos de aprimoramento exigidos do ocupante.
- b) CARGO é o conjunto de funções inerentes a um grupo de atividades a ele atribuídas.
- c) FUNÇÃO é o conjunto de tarefas e/ou atribuições específicas vinculadas a um cargo
- d) NÍVEL é a divisão da Carreira segundo o grau de escolaridade ou titulação.
- e) CLASSE é a divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional.

**§ 2º** - As instituições de Educação infantil compreendem:

**I** – Centros Municipais de Educação Infantil - CMEIs

**II** – Pré-escolas

**§ 3º** – As instituições de Ensino Fundamental compreendem as séries iniciais de 1º ao 5º ano, mantidos pela Rede Municipal de Ensino.

### **CAPÍTULO III** **DA ESTRUTURA DE CARGOS**

**Art. 4º** – O ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal se dará por concurso público de provas e títulos.

**Art. 5º** - A estrutura da Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professores e de Educador Infantil, definida como GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO – GMA.

**§ 1º** – Os cargos e respectivos níveis funcionais, requisitos, carga horária, referência de vencimentos e números de vagas, são os constantes da “Estrutura de Cargos”, Anexo I, parte integrante da presente Lei.

**§ 2º** - Para efeito desta lei, define-se:

- a) VAGA é cada posto de trabalho.
- b) REQUISITOS são as condições mínimas exigidas para o exercício do cargo.
- c) CARGA HORÁRIA é o número de horas semanais em que o ocupante permanecerá na execução das tarefas afetas ao cargo.
- d) REFERÊNCIA DE VENCIMENTOS é o conjunto formado pelo número indicativo do nível e a letra da classe constantes da tabela de vencimentos definida no artigo 10.

**Art. 6º** - O Manual de Cargos definirá para cada cargo previsto no Anexo I e a descrição das funções, da responsabilidade, das tarefas ou atribuições e dos requisitos, será expedido pelo Poder Executivo em no máximo 60 (sessenta) dias, a contar da publicação desta Lei.

**Parágrafo Único** – Da descrição constará:

- a) Grupo Ocupacional;
- b) A denominação do cargo;
- c) A denominação da função;
- d) A descrição das tarefas ou atribuições;
- e) A carga horária;



f) Os pré-requisitos.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DO PLANO DE VALORIZAÇÃO E VENCIMENTOS**

**Art. 7º** - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, reajustado de acordo com a Lei.

**Art. 8º** – Remuneração é a composição do vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

**Art. 9º**– Os vencimentos dos cargos definidos pela Estrutura de Cargos, Anexo I, são os constantes das tabelas de vencimentos, conforme Anexo II, parte integrante desta Lei.

**§ 1º** – As tabelas de vencimentos de que trata o caput deste artigo estão assim classificadas:

- a) **Tabela A** – Cargo de Professor: contendo 3 (três) níveis de vencimento, sendo que cada Nível é composto por 25 classes, representadas por letras de “B” até “Z”.
- b) **Tabela B** – Cargo de Educador Infantil: contendo 3 (três) níveis de vencimentos, sendo que cada Nível é composto por 26 classes, representadas por letras de “A” até “Z”.
- c) **Tabela C** – Cargo de Educador Infantil, não habilitado – em extinção – nível único com 26 classes de vencimento, representado por letras de “A” até “Z”.

**§ 2º** – Entende-se por nível de vencimento, a amplitude definida pelo conjunto de classes atribuídos a cada cargo.

**§ 3º** – Entende-se por classe, o valor de cada letra da série progressiva de avanços horizontais, que compõem o nível de vencimentos.

**§ 4º** – Nas tabelas de vencimentos, os níveis são identificados por número romano e as classes por letras.

**Art. 10** – Fica assim distribuída a classificação dos cargos do Grupo Ocupacional Magistério:

I – Do cargo de Educador Infantil não habilitado – cargo em extinção

II – Do cargo de Educador Infantil:

- a) **Educador Infantil I** – com formação mínima de magistério em nível de Ensino Médio.
- b) **Educador Infantil II** – com formação em Ensino Superior, com Licenciatura Plena na área de Educação.
- c) **Educador Infantil III** – com formação em Ensino Superior, Licenciatura Plena na área de Educação, mais Especialização e/ou Pós-Graduação, com carga horária mínima de 360 horas e demais aspectos legais vigentes.

III – Do cargo de Professor:

- a) **Professor nível I** – Professor com formação mínima de magistério em nível de Ensino Médio.
- b) **Professor nível II** – Professor com formação em Ensino Superior, com Licenciatura Plena na área de Educação.
- c) **Professor nível III** - Professor com formação em Ensino Superior, com Licenciatura Plena na



área de Educação, mais Especialização e/ou Pós-Graduação, com carga horária de no mínimo 360 horas e demais aspectos legais vigentes.

## **CAPÍTULO V** **AS FUNÇÕES GRATIFICADAS**

**Art. 11** – A designação para o exercício de função gratificada é de competência exclusiva do Poder Executivo Municipal, para os exercentes de função de Direção, Vice-Direção e Coordenação Pedagógica, conforme Art. 12 da presente Lei.

**Art. 12** – O professor ou Educador Infantil designado para exercer Função Gratificada receberá além do vencimento do seu cargo, a gratificação enquanto estiver no exercício da função

**§ 1º** – Para efeito deste artigo, são consideradas as seguintes funções gratificadas e respectivos percentuais:

<b>CARGO</b>	<b>INSTITUIÇÕES DE ENSINO</b>	<b>FUNÇÃO GRATIFICADA</b>
DIRETOR	Todas as Escolas e Centros de Educação Infantil	20%
VICE-DIRETOR	Escola com 2 (dois) turnos, quando Diretor com 20 (vinte) horas	15%
COORDENADOR PEDAGÓGICO ESCOLAR	Todas as Escolas e Centros de Educação Infantil	10%

**§ 2º** – A função Gratificada é vantagem acessória, não se incorporando ao vencimento e é devida unicamente durante o período de efetivo exercício da função.

**Art. 13** – Por força desta lei, fica instituído no município de Missal a eleição de diretores nas instituições educacionais do município, para um mandato de até 2 (dois) anos.

**§ 1º** – O método de escolha de diretores das instituições da rede pública municipal de Missal, será feito através de processo eletivo, com a participação da comunidade escolar, por voto direto, secreto e facultativo, sendo proibido o voto por representação.

**§ 2º** – Caberá ao Poder Executivo a regulamentação do processo eletivo de que trata o caput deste artigo

**§ 3º** - No caso de não haver candidato para o processo eleitoral, o Prefeito Municipal nomeará o Diretor que exercerá o mandato.

## **CAPÍTULO VI** **DO PLANO DE CARREIRA**



**Art. 14** – Considera-se Plano de Carreira a oportunidade de crescimento e desenvolvimento funcional proporcionada ao Educador Infantil e ao Professor, através de Promoção Horizontal e Vertical.

**§ 1º** – Define-se por **Promoção Horizontal**, o avanço de uma classe dentro do mesmo nível de vencimentos, desde que cumprido o período de Estágio Probatório.

**§ 2º** – Define-se por **Promoção Vertical**, a transposição de um nível para outro dentro da mesma carreira, por meio de comprovação da respectiva habilitação, dentro da mesma classe.

**Art. 15** – A promoção Horizontal será concedida na classe seguinte a cada dois anos, de acordo com o seguinte critério:

I. Avanço de um estágio da avaliação de vencimento a outro na respectiva Tabela, ao detentor de cargo do Grupo Ocupacional Magistério, que obtiver Nota Global de Desempenho igual ou superior a 70 (setenta) no período de avaliação de desempenho.

**Art. 16** – É vedada a Promoção Horizontal ao ocupante de cargo do Grupo Ocupacional Magistério que:

- I. Tiver sido punido no período da Avaliação de desempenho, com pena de Repreensão ou Suspensão.
- II. Tiver, no período da avaliação de desempenho, mais de 01 (uma) falta não justificada;
- III. Contar, no período da avaliação, com mais de 30 (trinta) dias de licença não remunerada;
- IV. Tiver obtido, na avaliação de desempenho, Nota Global de Desempenho inferior a 70 (setenta);
- V. Deixar de apresentar certificação da participação mínima de 40 (quarenta) horas cumulativas por ano em cursos oferecidos pelo Órgão Municipal de Educação ou outros órgãos de educação;

**§1º** - O servidor que responde processo administrativo terá sua promoção suspensa até a decisão final;

**§2º** - Absolvido do processo terá direito a promoção que lhe couber, assegurado o recebimento de atrasados por ventura existentes.

## **CAPÍTULO VII**

### **DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 17** – Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos, visando oportunizar a progressão funcional aos integrantes do Grupo Ocupacional Magistério.

**Parágrafo Único** – Fica assegurada a oportunidade de progressão horizontal ao ocupante de cargo efetivo, quando afastado para exercer cargo em comissão ou função gratificada na área de educação, de acordo com a legislação pertinente.



**Art. 18** – No sistema de Avaliação de Desempenho serão considerados os fatores abaixo relacionados, cuja definições constarão de Decreto a ser editado pelo Poder Executivo, num prazo de 60 (sessenta) dias após a promulgação desta Lei:

- I. Qualidade de trabalho;
- II. Disciplina e responsabilidade;
- III. Interesse e cooperação no trabalho;
- IV. Iniciativa e criatividade
- V. Relacionamento humano no trabalho;
- VI. Assiduidade e pontualidade
- VII. Auto desenvolvimento;
- VIII. Participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento oferecidos pelo Órgão Municipal de Educação ou outros órgãos de educação.

**Parágrafo Único** – O resultado final da Avaliação será definido pela Nota Global de Desempenho, calculada em função da média ponderada da pontuação atribuída a cada um dos fatores de avaliação dos itens I a VII, citados neste artigo, considerada a escala de 0 a 100, além a certificação de horas de cursos mínima exigida.

**Art. 19** – O período de observação para Avaliação de Desempenho será de 24 (vinte e quatro) meses.

**Art. 20** – A documentação de Avaliação de Desempenho deverá ser concluída até o dia 30 de novembro de cada ano e encaminhada pela Secretaria de Educação ao Departamento de Recursos Humanos, e este procederá a implantação da alterações em folha de pagamento a partir do mês de fevereiro do ano seguinte.

**Art. 21** – Compete ao Órgão Municipal de Educação e a Direção do estabelecimento avaliar o Educador Infantil e o Professor e da rede municipal de ensino.

**Art. 22** – Fica instituída a Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho, que terá a competência de analisar e julgar as avaliações que requeiram revisão, em grau único de recurso, ratificando ou retificando os resultados.

**§ 1º** – A Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho será composta de 04 (quatro) membros titulares e respectivos suplentes, eleitos por seus pares nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

- I. Um representante da Secretaria Municipal de Administração, de preferência do Departamento de Recursos Humanos;
- II. Um representante do Sindicato que representa a classe;
- III. Um representante da Associação dos Pais eleitos entre as APM's das unidades escolares;
- IV. Um representantes do Órgão Municipal de Educação.

**§ 2º** – O presidente será eleito dentre os membros titulares da Comissão.

**§ 3º** – será obrigatória a presença de no mínimo 03 (três) membros titulares em cada reunião.

**§ 4º** – Ficam definidos os seguintes prazos para interposição de recursos junto a Comissão de revisão de Avaliação de Desempenho.



**I.** 05 (cinco) dias úteis, para revisão do processo de avaliação, por iniciativa do professor, a contar da ciência do processo;

**II.** 10 (dez) dias úteis, para revisão do processo de avaliação, por iniciativa do Departamento de Recursos Humanos, a contar do 1º dia útil subsequente ao do recebimento da avaliação.

**§ 5º** – Fica estipulado o prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a contar do recebimento do processo de Avaliação de Desempenho, para a apresentação das conclusões finais pela Comissão de Avaliação e Desempenho.

**Art. 23** – O Educador Infantil e o Professor que obtiver a Nota Global de Desempenho inferior a 50 (cinquenta) será considerado com insuficiência de desempenho, devendo participar obrigatoriamente do programa de capacitação de desempenho que estabelecerá os objetivos e metas para correção do desempenho no período seguinte.

**Parágrafo Único** – Será punido com pena de demissão o Educador Infantil e/ou o Professor que apresentar insuficiência de desempenho por dois períodos consecutivos após passar por processo administrativo, onde será garantido pleno direito de defesa.

**Art. 24** – O período de férias anuais dos profissionais do magistério será:

I – para os titulares de cargo de Professor, em função docente, de 30 (trinta) dias consecutivos de férias e 15 dias de recesso, conforme calendário instituído.

II – para os titulares de cargo de Educador Infantil, de 30 (trinta) dias consecutivos de férias.

III – as demais funções, 30 (trinta) dias consecutivos de férias.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 25** – O Enquadramento nas Tabelas de Vencimento da estrutura de cargos será feito de acordo com os seguintes critérios:

I. O Educador Infantil e o Professor efetivo serão enquadrados nesta Lei, com base na sua formação de acordo com o artigo 10, respeitando sua remuneração atual.

II. Na hipótese de remuneração atual ser maior que o vencimento inicial do novo cargo, o enquadramento será feito no estágio de vencimento imediatamente superior ao atual.

**Art. 26** – Os novos avanços funcionais dar-se-ão através do processo de Promoção Vertical e Horizontal em conformidade com os Artigos 14, 15 e 16 desta Lei.

**Parágrafo Único** – O novo nível dependerá de requerimento e despacho favorável feito junto ao Departamento de Recursos Humanos, instruído com a documentação comprobatória de conclusão do curso com aprovação da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 27** – O início do período de observação para avaliação de desempenho dos ocupantes do cargo de Educador Infantil será a partir de 1º de fevereiro de 2011.

**Art. 28** - A estruturação do Magistério Municipal compreende regência de classe, direção escolar e coordenação pedagógica:

**Art. 29** – Aos professores Regentes de Classe, será concedida a hora – atividade



com implantação gradativa, até o limite de 20% (vinte por cento) da jornada semanal de trabalho para a preparação e avaliação do trabalho pedagógico, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola, sendo estas cumpridas obrigatoriamente na unidade escolar.

**Art. 30** – Os Educadores Infantis não habilitados, assim considerados por não possuírem habilitação mínima exigida para enquadramento neste Plano, passam a integrar o quadro em extinção.

**Art. 31** – A Lei Municipal nº 571 de 12 de abril de 2002 estabelece os critérios para o Contra-Turno dos Professores da Rede Municipal de Ensino e a Lei Municipal nº 456 de 02 de julho de 1999 Autoriza o Poder Executivo a conceder Auxílio-Transporte para os Professores.

**Art. 32** – Ficam revogadas as Leis Municipais nºs 445/1998, 462/1999, 649/2003, 829/2008 e 896/2009.

**Art. 33** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE MISSAL, 26 DE OUTUBRO DE 2010.

Adilto Luis Ferrari  
**Prefeito Municipal**



**ANEXO I - LEI Nº 955 DE 26 DE OUTUBRO DE 2010**

**QUADRO DE CARGOS E VAGAS**

<b>CARGO</b>	<b>VAGAS</b>
Professor	100 (cem)
Educador Infantil	30 (trinta)

# Município de Missal

ESTADO DO PARANÁ



## TABELA DE SALÁRIO DO MAGISTÉRIO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE MISSAL

### TABELA - A

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
<b>PROF.NÍVEL I</b>	R\$ 684,77	R\$ 705,27	R\$ 726,46	R\$ 748,24	R\$ 770,69	R\$ 793,82	R\$ 817,65	R\$ 842,16	R\$ 867,44	R\$ 893,45	R\$ 920,28	R\$ 947,89	R\$ 976,31
<b>PROF.NÍVEL II</b>	R\$ 828,57	R\$ 853,40	R\$ 879,04	R\$ 905,41	R\$ 932,55	R\$ 960,54	R\$ 989,36	R\$ 1.019,05	R\$ 1.049,62	R\$ 1.081,08	R\$ 1.113,55	R\$ 1.146,94	R\$ 1.181,35
<b>PROF.NÍVELIII</b>	R\$ 911,40	R\$ 938,77	R\$ 966,94	R\$ 995,94	R\$ 1.025,84	R\$ 1.056,59	R\$ 1.088,30	R\$ 1.120,97	R\$ 1.154,58	R\$ 1.189,23	R\$ 1.224,93	R\$ 1.261,64	R\$ 1.299,48

O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
R\$ 1.005,60	R\$ 1.035,79	R\$ 1.066,88	R\$ 1.098,87	R\$ 1.131,81	R\$ 1.165,78	R\$ 1.200,77	R\$ 1.236,77	R\$ 1.273,89	R\$ 1.312,10	R\$ 1.351,48	R\$ 1.392,03
R\$ 1.216,79	R\$ 1.253,32	R\$ 1.290,93	R\$ 1.329,66	R\$ 1.369,51	R\$ 1.410,60	R\$ 1.452,94	R\$ 1.496,53	R\$ 1.541,43	R\$ 1.587,69	R\$ 1.635,27	R\$ 1.684,33
R\$ 1.338,47	R\$ 1.378,65	R\$ 1.420,01	R\$ 1.462,63	R\$ 1.506,49	R\$ 1.551,67	R\$ 1.598,22	R\$ 1.646,20	R\$ 1.695,59	R\$ 1.746,45	R\$ 1.798,82	R\$ 1.852,79

# Município de Missal

ESTADO DO PARANÁ



## TABELA DE SALÁRIO EDUCADOR INFANTIL - PREFEITURA MUNICIPAL DE MISSAL

### TABELA - B

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
<b>MAG-I</b>	R\$ 573,81	R\$ 591,02	R\$ 608,75	R\$ 627,01	R\$ 645,82	R\$ 665,19	R\$ 685,14	R\$ 705,69	R\$ 726,86	R\$ 748,66	R\$ 771,11	R\$ 794,24	R\$ 818,06
<b>ENS.SUPERIOR</b>	R\$ 631,19	R\$ 650,12	R\$ 669,62	R\$ 689,71	R\$ 710,40	R\$ 731,71	R\$ 753,66	R\$ 776,26	R\$ 799,54	R\$ 823,53	R\$ 848,23	R\$ 873,66	R\$ 899,87
<b>PÓS-GRAD</b>	R\$ 694,31	R\$ 715,13	R\$ 736,58	R\$ 758,68	R\$ 781,44	R\$ 804,88	R\$ 829,02	R\$ 853,88	R\$ 879,50	R\$ 905,88	R\$ 933,05	R\$ 961,03	R\$ 989,86

N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
R\$ 842,60	R\$ 867,87	R\$ 893,90	R\$ 920,71	R\$ 948,33	R\$ 976,77	R\$ 1.006,07	R\$ 1.036,25	R\$ 1.067,33	R\$ 1.099,34	R\$ 1.132,32	R\$ 1.166,28	R\$ 1.201,26
R\$ 926,86	R\$ 954,66	R\$ 983,29	R\$ 1.012,78	R\$ 1.043,16	R\$ 1.074,45	R\$ 1.106,68	R\$ 1.139,87	R\$ 1.174,07	R\$ 1.209,28	R\$ 1.245,55	R\$ 1.282,91	R\$ 1.321,39
R\$ 1.019,54	R\$ 1.050,13	R\$ 1.081,62	R\$ 1.114,06	R\$ 1.147,48	R\$ 1.181,90	R\$ 1.217,34	R\$ 1.253,86	R\$ 1.291,47	R\$ 1.330,21	R\$ 1.370,10	R\$ 1.411,21	R\$ 1.453,54

### TABELA - C (CARGO EM EXTINÇÃO)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
<b>LEIGO</b>	R\$ 661,66	R\$ 684,81	R\$ 708,80	R\$ 733,60	R\$ 759,29	R\$ 785,88	R\$ 813,86	R\$ 841,86	R\$ 871,29	R\$ 901,80	R\$ 933,38