

**Federação dos Trabalhadores
Municipais de Santa Catarina
FETRAM-SC/CUT**

**“Por um Plano de Carreira do
Magistério ancorado na Lei do Piso
Nacional e na receita aluno/ano
do FUNDEB”**

Florianópolis - SC, 28 de Abril de 2010

Federação dos Trabalhadores Municipais de Santa Catarina – FETRAM-SC/CUT

Manifesto dos Profissionais do Magistério Público Municipal de Santa Catarina

“Por um Plano de Carreira do Magistério ancorado na Lei do Piso Nacional e na receita aluno/ano do FUNDEB”

Os Profissionais do Magistério Público Municipal de Santa Catarina, representados pelos dirigentes dos Sindicatos filiados à Federação dos Trabalhadores Municipais de Santa Catarina – FETRAM-SC/CUT, reunidos no dia 28 de abril de 2010, na cidade de Florianópolis, apresentam o seguinte manifesto:

Temos hoje um consenso na sociedade sobre a importância da educação para a formação da cidadania e ao desenvolvimento sustentável. Atendemos a população nos centros de educação infantil e nas escolas públicas no centro, nos bairros, nas periferias das cidades e no meio rural. As famílias contam e confiam em nosso trabalho educacional, deixando aos nossos cuidados seus queridos filhos e filhas desde os primeiros meses de vida até a adolescência - o período mais dependente e fundamental no desenvolvimento humano. O nosso trabalho é percebido e na maioria das vezes reconhecido pela população, porém, ainda não temos a necessária valorização profissional - salarial, condições de trabalho, preservação da saúde e direito de participação nas decisões.

A nossa luta em busca dessa valorização é histórica, constituída de muitos encontros, estudos, debates, manifestações, abaixo-assinados, greves. Sabemos que a nossa valorização depende da nossa organização e luta, mas também da economia, da receita pública, da legislação educacional e da vontade política dos parlamentares e governantes.

Nos últimos anos, junto com o crescimento da economia do Brasil, conquistamos alguns avanços no financiamento e na legislação educacional, inclusive na direção da valorização dos profissionais do magistério que precisam ser colocados em prática pelos governos.

Em 2006, o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional Nº 53 que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB e o piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública.

Em 2008 o Congresso Nacional aprovou a Lei Nº 11.738 que definiu como “piso salarial profissional nacional” o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, fixando o valor do piso em R\$ 950,00 mensais para 2008 e atualização anual pelo mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno no FUNDEB. Essa Lei também definiu que na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

Essas conquistas na legislação ainda não foram implementadas; o conceito de piso como vencimento inicial e o limite de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os alunos estão com seus efeitos suspensos pelo Supremo Tribunal Federal – STF, até sua decisão final de Mérito na Ação Direta de Inconstitucionalidade (4167), movida por cinco governos de estados – incluído o de Santa Catarina. A forma de atualização anual pelo mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno no FUNDEB está sendo modificada por projeto de lei que propõem a substituição pelo INPC; enquanto a Advocacia Geral da União e o MEC interpretam que o valor atualizado do piso é de R\$ 1.014,67 para 2010, as nossas entidades sindicais calculam que na aplicação correta da lei em vigor o valor deveria ser de R\$ 1.312,00.

Cobramos publicamente uma decisão urgente do STF na sua decisão de mérito e respeito ao

estabelecido na Lei que define o piso como vencimento inicial e o limite de $\frac{2}{3}$ da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os alunos. Por outro lado queremos que o debate no Senado Federal sobre o projeto de lei que propõe a mudança do índice de atualização anual do valor seja transformado em uma nova definição do valor para 2011, que seja definida claramente a forma de reajuste anual e seja estabelecida uma política permanente de valorização do piso salarial profissional nacional do magistério, para além da inflação.

O FUNDEB e o crescimento da economia brasileira tem gerado expressivo aumento da receita pública vinculada á educação. Santa Catarina tem uma receita aluno/ano do FUNDEB bem acima do valor anual mínimo por aluno nacionalmente definido para o complemento da União nos estados mais pobres. Para 2010, enquanto o valor anual mínimo por aluno está estimado em R\$ 1.415,97, a receita aluno/ano do FUNDEB em Santa Catarina é de R\$ 1.812,56 para séries iniciais e R\$ 1.903,19 no valor médio do ensino fundamental urbano. Portanto, Santa Catarina tem as condições e o dever de pagar uma remuneração aos profissionais do magistério bem acima dos valores do piso nacional.

Cobramos publicamente dos prefeitos de Santa Catarina um Plano de Carreira do Magistério ancorado na Lei do Piso Nacional e na receita aluno/ano do FUNDEB. Hoje temos todas as condições de um planejamento educacional que combine salário, condições de trabalho e de qualidade de ensino das redes públicas, relacionando a remuneração média dos profissionais do magistério, o tempo máximo de $\frac{2}{3}$ da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os alunos e o número de alunos por turma, vinculando os valores do plano com a receita aluno/ano do FUNDEB.

Propomos as seguintes bases para a gestão dos recursos da Educação nos Municípios:

a) - para o transporte escolar, obras, equipamentos, merenda escolar e demais despesas destinar 5% da receita da prefeitura, mais salário-educação, recursos da merenda escolar, do transporte escolar e demais convênios da educação.

b) - para o Pessoal da Educação destinar 20% da receita, sendo: no Ensino Fundamental a receita do FUNDEB e na Educação Infantil a receita do FUNDEB mais 20% da receita própria; da despesa de pessoal: 70% do total para o pagamento de professores em sala de aula, 13% para o pagamento dos profissionais do magistério de suporte pedagógico à docência - direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais e 17% para o pagamento dos demais trabalhadores da educação.

Para o número de alunos por turma/sala de aula defendemos: de 0 a 2 anos de idade - até 8 crianças por turma e dois professores; 3 anos de idade - até 15 crianças por turma e dois professores; 4 e 5 anos de idade - até 20 crianças por turma; nos anos iniciais do Ensino Fundamental - até 24 crianças por turma; nos anos finais do Ensino Fundamental - até 28 adolescentes por turma; na rede municipal do ensino fundamental, conjuntamente, uma média de de 24 (vinte e quatro) estudantes por turma, sendo 22 nos anos iniciais e 26 nos anos finais.

Cobramos a implementação da nossa proposta de Plano de Carreira do Magistério que garante $\frac{2}{3}$ da carga horária do professor para o desempenho das atividades de interação com os educandos (com alunos) e $\frac{1}{3}$ para planejamento, estudo e avaliação dos educandos (sem alunos), que respeite o número de crianças por turma acima defendido e garanta já em 2010 uma remuneração média mensal aos profissionais do magistério de R\$ 2.500,00.

Prefeitos, Parlamentares, Ministros do Supremo Tribunal Federal, pais e estudantes: trabalhamos cotidianamente, com muito empenho e compromisso público, para construir a educação que o Brasil precisa e o povo merece. Por isso, cobramos e pedimos o apoio para um Plano de Carreira do Magistério ancorado na Lei do Piso Nacional, com a valorização salarial que o FUNDEB já permite financiar, nos termos deste manifesto.

Federação dos Trabalhadores Municipais de Santa Catarina – FETRAM-SC/CUT

**“Por um Plano de Carreira do Magistério ancorado na
Lei do Piso Nacional e na receita aluno/ano do FUNDEB”**

**Analisado e aprovado nos encontros da FETRAM/SC – CUT
Curitibanos no dia 27 de fevereiro e Florianópolis no dia 28 de abril, de 2010.
(Redação: Lizeu Mazzioni; Revisão Jurídica: Idir Canzi - OAB/SC 9102)**

LEI COMPLEMENTAR Nº, DE DE DE 20...

Estabelece o novo Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério Público Municipal de..... e dá outras providências;

O Prefeito Municipal de, Estado de Santa Catarina, faz saber que a Câmara de Vereadores aprovou e fica sancionada a seguinte Lei Complementar.

**CAPÍTULO I
INTRODUÇÃO**

Art. 1º - Esta Lei estabelece o novo Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério Público Municipal de, visando a valorização dos profissionais da educação escolar que tratam o Inciso V do artigo 206 da Constituição Federal e a Lei Federal Nº 11.738/2008.

§1º - o regime jurídico dos profissionais do magistério é o mesmo dos demais servidores do Município, regime estatutário, nas condições da legislação vigente, em especial do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de, Lei Complementar Nº/.....

§2º - Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

**CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA CARREIRA DOS
PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

Art. 2º - A carreira dos profissionais do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I – nível de formação: condição essencial que habilita ao exercício do Magistério através da comprovação da formação estabelecida no Anexo I desta Lei;

II - profissionalização: entendida como sendo a dedicação ao magistério, para o que tornam-se necessárias:

a) - assiduidade e pontualidade: cumprimento do horário de trabalho.

b) - eficiência no desempenho de suas funções: prática pedagógica comprometida com os objetivos educacionais a serem alcançados;

c) - planejamento, estudo e dedicação ao magistério: permanente aperfeiçoamento

profissional, planejamento da ação pedagógica e dedicação no processo ensino-aprendizagem;

d) - contribuição no trabalho coletivo: relações humanas adequadas, empenho e participação no trabalho coletivo do processo educacional.;

III - valorização profissional: condições adequadas de trabalho e remuneração compatível com a formação e dedicação necessárias para o exercício do magistério.

CAPÍTULO III DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 3º - A carreira no Magistério Público Municipal de efetivar-se-á através do ingresso em cargo público de provimento efetivo, do exercício do mesmo, da progressão funcional e do exercício em funções de direção, planejamento, coordenação e assessoramento no Sistema Municipal de Ensino, conforme estabelecido nesta Lei;

Art. 4º - Os cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal dos Profissionais do Magistério Público Municipal, estabelecido nesta Lei, são acessíveis a todos os brasileiros, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

§1º - Os cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal dos Profissionais do Magistério Público Municipal, com vencimento segundo nível de formação, são os estabelecidos no Anexo I desta Lei.

§2º - a formação exigida para os Profissionais do Magistério Público Municipal, segundo cargo público e nível de formação para cada área de atuação é a estabelecida no Anexo II desta Lei.

§3º - as atribuições dos cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal dos Profissionais do Magistério Público Municipal são as constantes no Anexo III desta Lei.

§4º - a formação mínima exigida para o ingresso nos cargos públicos do Quadro de Pessoal dos Profissionais do Magistério Público Municipal de, a partir da vigência desta Lei, é a formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena.

§5º - o vencimento inicial mensal para o cargo de professor com formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, com jornada de trabalho de 40 horas semanais, será, no mínimo, correspondente ao valor médio da receita aluno/ano do FUNDEB do ensino fundamental urbano no Estado de Santa Catarina do respectivo ano do pagamento.

§6º - a remuneração média mensal dos profissionais do Magistério Público Municipal com jornada de trabalho de 40 horas semanais, será, no mínimo, correspondente a 1,3 (um vírgula três) vezes o valor médio da receita aluno/ano do FUNDEB do ensino fundamental urbano no Estado de Santa Catarina do respectivo ano do pagamento.

§7º - fica assegurado aos profissionais do Magistério Público Municipal, com a formação mínima de magistério em nível médio, estudos adicionais e licenciatura curta, em exercício de cargo de provimento efetivo na data de publicação desta lei, o direito de continuidade no exercício do magistério nas respectivas áreas de atuação.

§8º - os profissionais abrangidos pelo parágrafo anterior, na forma de regulamento próprio, receberão apoio do Município para a obtenção da formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena.

Art. 5º - O Quadro de Pessoal dos Profissionais do Magistério Público Municipal de é constituído pelos seguintes profissionais:

I - Professor: profissional do magistério que desempenha as atividades de docência exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades;

II - Especialista em Assuntos Educacionais: profissional do magistério formado em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em pedagogia, com formação em

administração, supervisão ou orientação educacional, ou em psicopedagogia, para atividades de suporte pedagógico à docência, no âmbito das unidades escolares de educação básica e órgãos do sistema municipal de ensino, em suas diversas etapas e modalidades.

Art. 6º - Os profissionais do magistério, atuarão, conforme seu cargo e nível de formação, nas seguintes áreas de atuação:

- I - educação infantil;
- II – anos iniciais do ensino fundamental, incluindo a educação de jovens e adultos,
- III - disciplinas, componentes ou conteúdos curriculares no ensino fundamental, incluindo a educação de jovens e adultos.
- III - educação especial;
- IV - administração escolar;
- V - supervisão escolar;
- VI - orientação educacional.

VII – psicopedagogia;
PARÁGRAFO ÚNICO: os concursos públicos serão realizados considerando-se a formação exigida para o cargo e a área de atuação.

CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 7º - A progressão funcional do profissional do magistério em cargo de provimento efetivo do Quadro de Pessoal dos Profissionais do Magistério Público Municipal dar-se-á:

- I - pela ascensão
- II - pelo vencimento segundo nível de formação;
- III - pela progressão por mérito;

Art. 8º - O profissional do magistério estável pelo Art. 19º do ato das disposições transitórias da Constituição Federal de 1988, terá direito à progressão funcional.

SEÇÃO I DA ASCENSÃO

Art. 9º- Ascensão é o ato pelo qual o profissional do magistério, em exercício, é elevado de um cargo para outro ou de uma área de atuação para outra, mediante aprovação em concurso público.

§1º - o quadro de vagas existentes para a ascensão que trata este artigo será o mesmo do respectivo concurso público de provas e títulos, escolhidas pela ordem de classificação do mesmo.

§2º - o profissional do magistério que fizer a ascensão na forma deste artigo, será nomeado no novo cargo e submetido ao estágio probatório na forma da legislação vigente, com direito a incorporação das vantagens pecuniárias permanentes da progressão funcional legalmente incorporados no cargo público de provimento efetivo anteriormente ocupado, calculadas sobre o vencimento do cargo efetivo anterior;

§3º- o profissional do magistério submetido ao estágio probatório na forma do parágrafo anterior e não for aprovado, será reintegrado ao cargo efetivo anterior, nas mesmas condições da época da ascensão.

SEÇÃO II DO VENCIMENTO SEGUNDO NÍVEL DE FORMAÇÃO

Art. 10 - O profissional do magistério em exercício em cargo de provimento efetivo, após cumprimento do estágio probatório, sempre que apresentar comprovação de nova habilitação, de maior nível, na área de atuação, além daquela exigida para o seu cargo, terá direito, mediante o protocolo do respectivo documento comprobatório, ao vencimento do novo nível de formação, na forma do Anexo I desta Lei.

§ 1º - para a mudança de área de atuação, com progressão no vencimento devido a novo nível de formação ou sem progressão no vencimento por não haver novo nível de formação, será publicado um edital no mural público da Secretaria Municipal da Educação e seu resumo em jornal local, com antecedência mínima de três dias úteis do início do prazo de inscrição dos interessados, anualmente, entre o final de um ano e o início do ano letivo seguinte, após o processo de complementação da carga horária efetiva.

§ 2º - o quadro de vagas para a mudança de área de atuação, será publicado no mural público da Secretaria Municipal da Educação com antecedência mínima de um dia útil do início do prazo de inscrição dos interessados;

§ 3º - o candidato, a partir do quadro de vagas, poderá inscrever-se em até 3 (três) vagas definindo a ordem de opção.

§ 4º - cada vaga oferecida será preenchida pelo candidato da respectiva vaga que, de forma eliminatória, apresentar:

I - maior nível de habilitação na área de atuação da vaga;

II - maior tempo de serviço no magistério público municipal em dias;

III - no caso de empate, sorteio com a presença dos candidatos envolvidos;

§ 5º - cada vaga será disputada pelos candidatos inscritos com a primeira opção na vaga; não havendo candidatos com a primeira opção na vaga, disputarão os candidatos com segunda opção e não havendo candidatos com segunda opção, disputarão a vaga os candidatos com terceira opção.

SEÇÃO III DA PROGRESSÃO POR MÉRITO

Art. 11 - O Profissional do Magistério Público Municipal, em provimento de cargo efetivo, após cumprimento do estágio probatório, anualmente, no mês de janeiro, terá direito a uma nova referência da Progressão por Mérito, se atendidos os seguintes requisitos:

I – efetiva participação na formação continuada oferecida pela Secretaria Municipal da Educação dentro da jornada de trabalho do profissional do magistério, segundo frequência registrada pela lista de presenças das respectivas atividades oferecidas;

II – bom desempenho das atribuições do cargo de provimento efetivo, segundo avaliação de desempenho, considerando-se a profissionalização de que trata o Inciso II e suas alíneas do Art. 2º desta Lei;

§ 1º - a avaliação de desempenho que trata o Inciso II do caput deste artigo será realizada, anualmente, no mês de outubro, para a progressão do ano posterior, em reunião do coletivo dos profissionais do magistério em cargo de provimento efetivo em exercício na respectiva unidade escolar ou órgão do Sistema Municipal de Ensino, em formulário individualizado, com conclusão sobre o mérito ou não do profissional do magistério da referida progressão.

§ 2º - caberá à Secretaria Municipal de Educação solicitar à direção da unidade escolar ou ao chefe do órgão do Sistema Municipal de Ensino, a avaliação que trata o Inciso II do caput deste artigo, conforme critérios objetivos fixados em portaria.

§ 3º - caso a Secretaria Municipal de Educação não oferecer a formação continuada e ou não solicitar a avaliação que trata o Inciso II do caput deste artigo, o profissional do magistério público municipal em exercício de cargo de provimento efetivo, terá, automaticamente, o direito a incorporação da progressão por mérito no mês de janeiro de cada ano.

§ 4º - a Progressão por Mérito que trata o caput deste artigo é uma vantagem pecuniária permanente, irredutível e nominalmente identificável, no percentual de 1% sobre o vencimento do cargo de provimento efetivo para cada referência, sendo que o profissional do magistério poderá

conquistar uma referência por ano e até vinte ao longo da carreira, cujo valor será o resultado do percentual acumulado sobre o vencimento do cargo de professor com nível de formação de licenciatura plena, na forma do Anexo IV.

CAPÍTULO V DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS E DA DESIGNAÇÃO PARA O CARGO EM COMISSÃO

Art.12 - O exercício das funções gratificadas de direção, planejamento, coordenação e assessoramento no Sistema Municipal de Ensino constitui uma das formas de valorização da carreira e serão exercidas, exclusivamente, por profissionais do Magistério Público Municipal ocupantes de cargos de provimento efetivo.

Parágrafo Único: também constitui valorização da carreira a designação preferencial de profissional do Magistério Público Municipal ocupante de cargo em provimento efetivo para exercer cargo em comissão no Sistema Municipal de Ensino.

Art. 13 - A função gratificada de direção das unidades escolares serão exercidas por profissionais do magistério público municipal em provimento de cargo efetivo, eleito(a) pela comunidade escolar.

Art. 14 - As funções gratificadas de planejamento, coordenação e assessoramento em unidades escolares do Sistema Municipal de Ensino serão exercidas por profissionais do magistério público municipal em provimento de cargo efetivo, escolhidos de comum acordo entre o diretor(a) da unidade e o(a) Secretário(a) Municipal de Educação.

Art. 15 - As funções gratificadas de planejamento, coordenação e assessoramento em órgãos do Sistema Municipal de Ensino serão exercidas por profissionais do magistério público municipal em provimento de cargo efetivo designados pelo(a) Secretário(a) Municipal de Educação.

CAPÍTULO VI DA LOTAÇÃO E REMOÇÃO

SEÇÃO I DA LOTAÇÃO

Art. 16 - Lotação representa a quantidade de profissionais do magistério necessários ao desempenho das atividades docentes ou atividades de psicopedagogia, administração, supervisão e orientação educacional nas unidades escolares da Rede Municipal de Ensino.

§1º A lotação de cada unidade escolar será apresentada em quadro de vagas, sempre que necessário, por portaria do Secretário(a) Municipal de Educação.

§2º As vagas serão apresentadas com carga horária de trabalho semanal, turno, área de atuação e respectiva unidade escolar.

Art. 17 - O profissional da educação nomeado em cargo de provimento efetivo ou estável terá lotação em vaga(s) identificada(s) em unidade escolar indicada no ato de sua nomeação e/ou nos atos posteriores abrangidos por esta Lei;

§2º o profissional do magistério efetivo ou estável designado para exercer função de direção, coordenação, assessoramento, investido (a) em cargo de comissão do Município, Estado ou União, nas cedências, licenças e afastamentos legais estabelecidos na legislação vigente, permanecerá com sua lotação.

§3º no caso que trata o §2º deste artigo a respectiva lotação será considerada vaga vinculada ao respectivo profissional da educação pelo tempo em que durar o afastamento.

SEÇÃO II DA REMOÇÃO

Art. 18 - Remoção é o deslocamento do (a) professor (a) de sua lotação para outra, de ofício ou a pedido.

Art. 19 - A remoção poderá ser por permuta, através de pedido conjunto dos professores interessados, desde que seja observada a compatibilidade de área de atuação, turno e carga horária e procedida após o término e antes do início do ano letivo subsequente.

Art. 20 - A remoção por pedido ocorrerá anualmente entre o final de um ano letivo e o início do seguinte, a partir de publicação de edital próprio para as inscrições dos profissionais da educação interessados, antes do processo de ampliação da carga horária efetiva;

§1º - o quadro das vagas disponíveis para a remoção será publicado, no mural da Secretaria Municipal da Educação, com antecedência de dois dias úteis da escolha de vagas para a remoção;

§2º - quando existir mais de um candidato inscrito por vaga serão usados os seguintes critérios eliminatórios de desempate:

I - maior habilitação na área de atuação;

II - maior tempo de Magistério Público Municipal em dias;

III - sorteio com a presença dos candidatos inscritos na (s) vaga (s).

Art. 21 - A remoção de ofício, no interesse do serviço público, será efetuada pelo(a) Secretário(a) Municipal de Educação em caso de:

I - extinção ou desativação da unidade escolar;

II - redução do número de vagas para lotação na unidade escolar;

§1º - quando, a remoção de ofício que trata o inciso II deste artigo, envolver mais de um profissional da educação lotado(s) na unidade escolar, serão utilizados os seguintes critérios eliminatórios de desempate para definir quem será (ão) removido(s):

I - quem optar por lotação existente em outra unidade escolar;

II - quem tiver menor tempo de lotação na respectiva unidade escolar;

III - quem tiver menor tempo no Magistério Público Municipal em dias;

IV - sorteio com a presença dos envolvidos;

§3º - o profissional da educação removido (a) de sua lotação nas condições deste artigo terá sua nova lotação, por acordo, em unidade escolar com vaga disponível de forma definitiva ou temporária.

CAPÍTULO VII DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

Art. 22 - A carga horária semanal de trabalho dos profissionais do magistério do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal poderá ser de 40 (quarenta), 30 (trinta), 20 (vinte) ou 10 (dez) horas semanais para os professores de áreas, disciplinas ou componentes curriculares da educação básica, e, de, 40 (quarenta) ou 20 (vinte) horas semanais para professores da educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental e aos Especialistas em Assuntos Educacionais;

§ 1º - a jornada de trabalho do profissional do magistério, na efetivação do princípio estabelecido pelo Inciso XIII do Art. 7º da Constituição Federal - estendido aos servidores públicos pelo §3º do Art. 39, será em dedicação exclusiva, caracterizada pelo limite de 40 horas semanais de trabalho, somadas todas as ocupações remuneradas.

§ 2º - é permitida a acumulação de dois cargos de professor, desde que observado o

estabelecido no parágrafo anterior.

§3º - o profissional do magistério desenvolverá sua carga horária semanal, preferencialmente, em uma unidade escolar, podendo ser em mais de uma, desde que haja compatibilidade de área de atuação, horário e transporte entre as respectivas unidades, requisitos que devem ser observados na escolha de vagas e nos atos posteriores.

§4º - o regime normal de trabalho para o o profissional do magistério em atividade docente, no turno da noite, será reduzido em 10% (dez por cento).

§5º - o profissional do magistério em função gratificada de direção, coordenação ou assessoramento e o ocupante de cargo em comissão, além do disposto neste artigo, dispensará integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado pela Secretaria Municipal da Educação, quando houver motivo justificável.

§6º - o profissional do magistério inativo poderá voltar a ocupar cargo no Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal, desde que a carga horária não seja superior a 20 (vinte) horas semanais, percebendo simultaneamente os proventos de aposentadoria e a remuneração do novo cargo, respeitado o disposto no § 10 do art. 37 da Constituição Federal e no art. 11 da Emenda Constitucional nº 20/98.

Art. 23 - O profissional do magistério estável ou efetivo com carga horária de trabalho inferior a 40 (quarenta) horas semanais, poderá ampliar sua carga horária efetiva até 40 (quarenta) horas semanais, quando houver vagas disponíveis na Rede Municipal de Ensino.

§ 1º - o membro do magistério só poderá ampliar a sua carga horária em vagas de sua área de atuação desde que haja compatibilidade de horário, turno e transporte entre as unidades escolares.

§ 2º - anualmente, entre o fim de um ano e o início do ano letivo seguinte, após o processo de remoção, o Município lançará edital para a inscrição dos membros do magistério interessados na ampliação da sua carga horária efetiva.

§ 3º - o quadro de vagas existente para a ampliação da carga horária, de que trata este artigo, deverá ser publicado em edital em local público e seu resumo em jornal local com antecedência de três dias úteis do início do prazo de inscrição dos interessados.

§ 4º - o candidato, a partir do quadro de vagas, poderá inscrever-se em até 3 (três) vagas definindo a ordem de opção.

§ 5º - cada vaga oferecida será preenchida pelo candidato da respectiva vaga que, de forma eliminatória, apresentar:

I - maior nível de habilitação na área de atuação da vaga;

II - maior tempo de serviço no magistério público municipal em dias;

III - no caso de empate, sorteio com a presença dos candidatos envolvidos;

§ 6º - cada vaga será disputada pelos candidatos inscritos com a primeira opção na vaga; não havendo candidatos com a primeira opção na vaga, disputarão os candidatos com segunda opção e não havendo candidatos com segunda opção, disputarão a vaga os candidatos com terceira opção.

§ 8º - para efeito de vencimento, remuneração e contribuição previdenciária, a carga horária ampliada, observada a proporcionalidade, terá o mesmo tratamento da outra carga horária efetiva.

Art. 24 - O profissional do magistério estável ou efetivo, com carga horária de trabalho inferior a 40 (quarenta) horas semanais, poderá ampliar sua carga horária até 40 (quarenta) horas semanais, por um tempo determinado, para atender necessidade da Rede Municipal de Ensino.

§ 1º - anualmente, antes do início do ano letivo, o Município lançará edital para a inscrição dos interessados na ampliação temporária da sua carga horária.

§ 2º - o profissional do magistério só poderá ampliar a sua carga horária em vagas de sua área de atuação desde que haja compatibilidade de horário, turno e transporte entre as unidades escolares.

§ 3º - a classificação dos candidatos inscritos em cada área de atuação, dar-se-á por lista, conforme nível de habilitação na área de atuação, iniciando-se pela maior até a menor, em ordem

decrecente da maior pontuação, pelos seguintes critérios:

I - 1 (um) ponto para cada mês de exercício no cargo de provimento efetivo;

II - 1 (um) ponto para cada hora presencial de cursos, seminários e/ou formação oferecida pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, afim com a educação, nos últimos 3 (três) anos;

III - no caso de empate, sorteio com a presença dos candidatos envolvidos;

§ 4º - os candidatos constantes da lista de classificação poderão ser chamados a ampliar sua carga horária, temporariamente, conforme necessidade da Rede Municipal de Ensino em vagas temporárias.

§ 5º - para efeito de remuneração e contribuição previdenciária, a carga horária ampliada temporariamente, observada a proporcionalidade, terá o mesmo tratamento da carga horária efetiva.

§ 6º - o quadro de vagas disponível para a ampliação temporária da carga horária de trabalho será publicado através de edital, em local público e seu resumo em jornal local, em cada oportunidade, pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 25 – O profissional do magistério poderá solicitar a redução da sua carga horária efetiva, com a proporcional redução do vencimento e da remuneração, nas seguintes condições:

I - se professor de áreas, disciplinas ou componentes curriculares da educação básica: de 40 (quarenta) para 30 (trinta), 20 (vinte) ou 10 (dez) horas semanais; de 30 (trinta) para 20 (vinte) ou 10 (dez) horas semanais; de 20 (vinte) para 10 (dez) horas semanais;

II - se professor da educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental ou Especialista em Assunto Educacionais: de 40 (quarenta) para 20 (vinte) horas semanais;

Art. 26 – Na composição da jornada de trabalho dos professores em atividade docente, parte da carga horária será destinada para o desempenho das atividades de interação com os educandos e parte para estudo, planejamento e avaliação dos educandos.

§ 1º - a parte da carga horária destinada para estudo, planejamento e avaliação dos educandos será, de, no mínimo, 33,33% (trinta e três vírgula três por cento) do total da carga horária semanal do professor e exercida na seguinte forma:

I - 23,33 % da carga horária semanal do professor na própria unidade escolar ou em outras atividades coordenadas ou autorizadas pela Secretaria Municipal da Educação;

II – 10% da carga horária semanal do professor segundo escolha do mesmo;

§ 2º - a regulamentação do disposto neste artigo será efetuada, sempre que necessário, através de portaria da Secretaria Municipal da Educação.

SEÇÃO I DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Art. 27. Visando a alcançar a relação adequada entre o número de estudantes e o professor que trata o Art. 25 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, Lei nº 9394/96, o número de estudantes por turma e a relação professor e número de estudantes obedecerá o seguinte no Sistema Municipal de Ensino:

I - Em cada escola ou Centro de Educação Infantil, no máximo, uma média de estudantes por turma/sala de aula nos seguintes parâmetros:

a) - 0 a 2 anos de idade - até 8 crianças por turma;

b) - 3 anos de idade - até 15 crianças por turma;

c) - 4 e 5 anos de idade - até 20 crianças por turma;

d) - nos anos iniciais do Ensino Fundamental - até 24 crianças por turma;

e) - nos anos finais do Ensino Fundamental - até 28 adolescentes por turma;

II – Na Rede Municipal de Ensino, no ensino fundamental, conjuntamente, uma média de de 24 (vinte e quatro) estudantes por turma, sendo 22 nos anos iniciais e 26 nos anos finais.

III – Na educação infantil de 0 a 3 anos, além do estabelecido nas alíneas “a” e “b” do

Inciso I, dois professores por turma;

IV - Atribuição a cada docente de um número de turmas tal que nunca ultrapasse a 300 (trezentos) estudantes por professor em regime de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais em regência de classe, adequando a proporcionalidade aos profissionais de disciplinas com carga horária reduzida.

V - Nos casos de disciplinas com reduzido número de aulas na grade curricular, quando o número de alunos ultrapassar o limite estabelecido no Inciso anterior, pelo excedente do número de alunos, compensar-se-á o professor com o aumento do tempo que trata o §1º do Art. 27 no mesmo percentual de alunos excedentes ao limite de 300(trezentos) estudantes por professor.

CAPÍTULO VIII DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 28 - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor certo fixado em Lei;

§1º - nenhum profissional do magistério perceberá, pela jornada semanal de 40 horas, a título de vencimento, importância inferior ao piso salarial profissional nacional, estabelecido pela Lei Nº 11.738/2008, reajustado conforme legislação vigente.

§2º - quando, pela jornada semanal de 40 horas semanais, algum cargo de provimento efetivo do Quadro de Pessoal dos Profissionais do Magistério Público Municipal, tiver, a título de vencimento, importância inferior ao piso salarial profissional nacional que trata o parágrafo anterior, o Município deverá imediatamente complementar o valor até o mínimo exigido mediante abono salarial e adequar os valores através de lei própria no prazo de 90(noventa) dias.

§3º - o vencimento dos cargos públicos do Quadro de Pessoal dos Profissionais do Magistério Público Municipal, segundo o nível de formação, é o estabelecido no Anexo I desta Lei.

Art. 29 - Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei;

§1º - o vencimento do cargo de provimento efetivo e as vantagens pecuniárias permanentes, nominalmente identificáveis, serão irredutíveis e observará o princípio de isonomia quando couber;

§2º - nenhum profissional do magistério, ativo ou inativo, poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores fixados como remuneração, em espécie, a qualquer título, para o Prefeito Municipal.

§3º -excluem-se do teto de remuneração do parágrafo anterior as importâncias percebidas a título de:

- I - gratificação natalina;
- II - compensação pecuniária de férias.

Art.30 - O profissional do magistério, ocupante de cargo de provimento efetivo, designado para exercer cargo de provimento em comissão, receberá um complemento de remuneração no valor da diferença entre o total da remuneração do cargo de provimento efetivo e o vencimento do cargo comissionado, ressalvado o direito de opção pela remuneração exclusiva do cargo efetivo.

§1º - o profissional do magistério, no período de designação que trata o caput deste artigo, terá direito a continuidade da contagem do tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive acessar a progressão funcional.

§2º - o complemento salarial, de que trata o caput deste artigo, poderá ser aplicado também nas situações de profissionais do magistério efetivos do Estado ou da União cedidos ao Município e remunerados pelo órgão de origem.

Art. 31 - O profissional do magistério perderá:

- I - a remuneração dos dias em que faltar ao serviço;

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, iguais ou superiores a sessenta minutos;

III - metade da remuneração, em caso de suspensão.

Art. 32 - Salvo por imposição legal ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento;

Parágrafo Único - mediante autorização do profissional do magistério, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, com ou sem reposição dos custos, na forma a ser estabelecida entre o Município e os beneficiados.

Art. 33 - As reposições e indenizações ao Erário, devidas pelo profissional do magistério serão descontadas em parcelas mensais, não excedentes à décima parte da remuneração ou provento, em valores atualizados.

§1º - o profissional do magistério em débito com o Erário, que for demitido, exonerado ou que tiver a sua aposentadoria ou a sua disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitá-lo.

§2º - a não quitação do débito no prazo previsto implicará em sua inscrição em dívida ativa, para execução judicial.

Art. 34 - O vencimento e a remuneração ou o provento não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos, ou outras situações, resultantes de homologação ou decisão judicial.

CAPÍTULO IX DAS VANTAGENS

Art. 35 - Juntamente com o vencimento, poderão ser pagas ao profissional do magistério as seguintes vantagens:

I - compensações financeiras;

II - auxílios pecuniários;

III - gratificações;

IV - adicionais;

V - complementação pecuniária.

§1º - as compensações financeiras e os auxílios pecuniários não se incorporam ao vencimento ou provento, para qualquer efeito, nem ficam sujeitos a imposto ou contribuição previdenciária;

§2º - as gratificações e os adicionais somam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados nesta Lei e serão nominalmente identificáveis na respectiva folha de pagamento mensal, enquanto durarem.

Art. 36 - As vantagens pecuniárias percebidas pelo profissional do magistério não serão computadas nem acumuladas para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários anteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

SEÇÃO I DAS COMPENSAÇÕES FINANCEIRAS

Art. 37 - Constituem compensações financeiras ao profissional do magistério:

I - ajuda de custo;

II - diárias;

III - transporte.

Art. 38 - Os valores das compensações financeiras, assim como as condições para a sua concessão, serão estabelecidas em regulamento para cada situação, sempre que houverem recursos consignados no Orçamento Municipal.

Subseção I Da ajuda de custo

Art. 39 - A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas nos seguintes casos:

I - de viagem e instalação do profissional da educação que no interesse da educação, passe a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio, em caráter permanente;

II - prestação de serviços educacionais no interior do município e/ou em locais de difícil acesso.

Art. 40 - O valor da ajuda de custo será estabelecido por Decreto em cada situação e deverá observar valores compatíveis com o interesse público e o custo do serviço prestado pelo professor(a).

Art. 41 - Não será concedida ajuda de custo ao profissional que:

I - se afastar do cargo ou reassumi-lo em virtude de mandato eletivo;

II - seja posto à disposição para ter exercício em outro órgão;

III - seja removido, a pedido ou por permuta;

Parágrafo Único - No afastamento previsto no inciso II, a ajuda de custo será paga pelo órgão cessionário, quando cabível.

Art. 42 - O profissional do magistério ficará obrigado a restituir a ajuda de custo quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo determinado.

Parágrafo Único - Não haverá obrigação de restituir a ajuda de custo nos casos de exoneração de ofício, de retorno por motivo de doença comprovada ou quando o regresso do (a) profissional da educação obedecer à determinação superior.

Subseção II Das diárias

Art. 43 - O profissional do magistério que, a serviço, se afastar da sede do Município em caráter eventual ou transitório, para outro ponto, fará jus, além do transporte, a diárias a título de indenização de despesas;

§1º - a diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede.

§2º - nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo, o (a) professor (a) não fará jus a diárias.

§3º - a tabela de diárias será fixada por Decreto.

Art. 44 - O profissional do magistério que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, ficará obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 5 (cinco) dias;

Parágrafo Único - Na hipótese do profissional do magistério retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, restituirá as diárias recebidas em excesso, em igual prazo.

Subseção III Do transporte

Art. 45 - Conceder-se-á indenização de transporte ao profissional do magistério que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por

força das atribuições próprias do cargo, em localidades não atendidas pelo transporte coletivo ou em atividades não rotineiras, segundo determinar o regulamento.

Parágrafo Único - será garantido pelo Município aos profissionais da educação o transporte coletivo gratuito.

SEÇÃO II DOS AUXÍLIOS PECUNIÁRIOS

Subseção Única Do auxílio educação

Art. 46 - O (a) profissional do magistério estável, efetivo ou em estágio probatório, que frequentar nível de ensino maior do nível de sua formação do cargo de provimento efetivo, terá direito ao auxílio educação.

§1º - o auxílio educação que trata o caput deste artigo poderá ser:

I – até o valor total da matrícula e a anuidade dos cursos de graduação e especialização na área de atuação;

II – até a licença remunerada de toda carga horária para cursar mestrado e doutorado na área da educação.

SEÇÃO III DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 47 - Além dos vencimentos e das vantagens previstas nesta Lei, poderão ser deferidas ao profissional do magistério os seguintes gratificações e adicionais:

I - gratificação pelo exercício de função de direção, coordenação e assessoramento;

II - gratificação por regência de classe;

III - gratificação natalina;

IV - adicional pela prestação de serviço extraordinário.

VI – adicional de ajuste anual

Parágrafo Único - é vedada a concessão ao profissional do magistério de quaisquer gratificações e adicionais que não previstos nesta Lei.

Subseção I Da gratificação pelo exercício de função de direção, planejamento, coordenação ou assessoramento

Art. 48 - Pelo exercício de função de direção, planejamento, coordenação e assessoramento no Sistema Municipal de Ensino o profissional do magistério público municipal terá direito a uma gratificação sobre o vencimento do cargo efetivo nos percentuais estabelecidos no Anexo V desta Lei.

§ 1º - o percentual concedido ao profissional do magistério pelo exercício de função gratificada incidirá sobre o seu vencimento, para os efeitos legais, no respectivo tempo de exercício da função, cuja quantia será nominalmente identificável.

§ 2º - quando o profissional do magistério deixar de exercer a função deixará de receber a respectiva gratificação.

§ 3º - o profissional do magistério que receber a gratificação que trata este capítulo, não poderá receber Gratificação por Regência de Classe e nem Adicional pela Prestação de Serviço Extraordinário.

§2º - a gratificação que trata este artigo será concedida através de Decreto do Prefeito Municipal em cada situação.

Subseção II
Da Gratificação Por Regência de Classe

Art. 49 – O profissional do magistério, em efetivo exercício de atividade docente, terá direito a Gratificação por Regência de Classe no percentual de 10% calculado sobre o vencimento do cargo de professor com nível de formação de licenciatura plena.

Subseção III
Da gratificação natalina

Art.50 - A gratificação natalina, devida a ativos e inativos, corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração ou proventos a que o profissional do magistério fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano;

§1º - considerar-se-á como mês inteiro a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§2º - a gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Art. 51 - A gratificação será paga até o dia 20 de dezembro de cada ano;

Parágrafo Único - com a remuneração de junho poderá ser paga, como adiantamento da gratificação natalina, metade da remuneração ou provento recebido no mês anterior.

Art. 52 - O profissional do magistério exonerado perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de efetivo exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração, computando-se como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Subseção IV
Do adicional pela prestação de serviço extraordinário

Art. 53 - O profissional do magistério, que eventualmente, prestar serviço além da sua carga horária, fará jus ao adicional pela prestação de serviço extraordinário, o qual será calculado pela remuneração da hora de trabalho, de acordo com a legislação vigente.

Parágrafo Único - O adicional a que se refere este artigo, será concedido ao profissional da educação que comprovar, mediante registro específico, o período de serviço extraordinário prestado durante o mês.

Art. 54 - Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, de real interesse público.

§1º - o serviço extraordinário previsto neste artigo será precedido de autorização, por escrito, da Secretaria Municipal da Educação, que justificará o fato.

§2º - o trabalho extraordinário, quando não compensado, será pago com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) de segunda a sexta-feira e 100% (cem por cento) nos domingos e feriados.

Subseção IV
Do adicional de ajuste anual

Art. 55 – Anualmente, no mês de janeiro, o Município pagará, em cota única, em valores iguais, considerado a proporcionalidade da carga horária e dos meses trabalhados no ano anterior, para os profissionais do magistério, o adicional de ajuste anual, cujo valor corresponderá a diferença entre a remuneração média efetivamente paga no ano anterior e o valor que seria resultante da aplicação no disposto do §6º do Art. 4º desta Lei.

SEÇÃO IV DA COMPLEMENTAÇÃO PECUNIÁRIA

Subseção Única Da complementação de férias

Art. 56 - Independentemente de solicitação, será pago ao profissional do magistério, uma única complementação pecuniária no valor correspondente a, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais de sua remuneração mensal, para gozo de suas férias anuais.

Parágrafo Único - no caso do profissional do magistério exercer função de direção, coordenação ou assessoramento ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo da complementação de férias.

Art. 57 - O (a) profissional do magistério em regime de acumulação lícita perceberá a complementação de férias calculada sobre o vencimento dos dois cargos.

CAPÍTULO X DAS FÉRIAS

Art. 58 - O profissional da educação fará jus, anualmente a 30 (trinta) dias consecutivos de férias coletivas, ressalvadas as hipóteses estabelecidas em regulamento, coincidindo com o período de recesso escolar.

§1º - o professor docente além do disposto no caput deste artigo terá a direito a mais quinze dias de férias coincidentes com o período de recesso escolar.

Parágrafo Único - será vedado levar à conta de férias, qualquer falta ao serviço.

Art. 59 - As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de superior interesse público, sendo que o profissional do magistério ao entrar em férias, deverá comunicar seu endereço à Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo Único - nos demais dias do recesso escolar dos alunos, que excederem ao período determinado no artigo anterior, a Secretaria Municipal da Educação poderá convocar os profissionais para cursos, reuniões e demais atividades administrativas e técnico-pedagógicas.

CAPÍTULO XI DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Art. 60 – Fica instituído o mês de maio de cada ano como data base para a realização da negociação coletiva entre o Poder Executivo Municipal e o Sindicato representativo dos trabalhadores do serviço público municipal decom a finalidade de firmar acordo coletivo de trabalho sobre a política salarial e demais questões ligadas as relações de trabalho.

§1º – o Sindicato deverá apresentar a pauta de reivindicações aprovada em Assembleia Geral da categoria, amplamente divulgada, até o final do mês de abril de cada ano para abrir o processo de negociação coletiva.

§2º - será constituída, por Decreto do Chefe do Poder Executivo, Comissão Paritária e Permanente de Negociação composta por representantes da Administração Municipal indicados pelo Executivo e dirigentes sindicais indicados pelo sindicato para proceder a negociação coletiva anual, a implementação dos acordos coletivos de trabalho e a busca de soluções de problemas verificados nas relações de trabalho no Serviço Público Municipal.

§3º – a proposta resultante das negociações da Comissão Paritária e Permanente de Negociação será levada para análise e aprovação da Assembleia Geral da categoria para, se

aprovada, ser assinada pelos membros da comissão, pelo presidente do Sindicato e pelo Chefe do Poder Executivo Municipal e transformada em acordo coletivo de trabalho.

§4º – Os atos do Poder Executivo Municipal - Portaria, Decreto ou Projeto de Lei necessários para a efetivação das cláusulas acordadas no Acordo Coletivo de Trabalho serão efetivadas pelo Chefe do Poder Executivo nos prazos estabelecidos nos respectivos acordos.

CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 61 - Os prazos previstos nesta Lei serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente.

CAPÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 62 - Constituirá quadro em extinção na forma do Anexo VI desta Lei os seguintes cargos;

I - Professor não habilitado;

§1º - fica garantido aos ocupantes dos cargos em extinção que trata este artigo, o direito à progressão funcional e demais benefícios estabelecidos nesta Lei.

§2º - o prazo concedido ao professor efetivo ou estável, não habilitado (a), para concluir curso que lhe garanta a habilitação para o magistério será de até 26/12/2011;

§3º - se, ao término do prazo estabelecido no parágrafo anterior, o professor (a) não habilitado (a) não adquirir a habilitação necessária para o exercício do Magistério será reaproveitado (a) em função não docente no Sistema Municipal de Ensino.

§4º - o vencimento dos cargos públicos do Quadro em Extinção do Magistério Público Municipal, segundo o nível de formação, é o estabelecido no Anexo VI desta Lei.

Art. 63 - O profissional do magistério ocupante de cargo de provimento efetivo ou estável na data da publicação desta Lei, será enquadrado no Anexo I, no vencimento correspondente ao seu cargo e nível de formação;

Parágrafo Único: para o enquadramento que trata o caput deste artigo será observado a correlação de cargos, nível de formação e área de atuação da situação vigente na Lei Complementar Nº e a nova situação desta Lei, na forma do Anexo VII.

Art. 64 - O profissional do magistério, ativo ou inativo em RPPS, que em decorrência do enquadramento nesta Lei, sofrer redução em seu vencimento, terá assegurada a diferença como vantagem nominalmente identificável, nominada de Diferença de Vencimento Lei

Parágrafo único - A diferença encontrada será transformada em percentual, para ser aplicada sobre o vencimento estabelecido por esta Lei para garantir a atualização automática, sempre que o vencimento for reajustado.

Art. 65 - A progressão funcional(triênios, anuênios, quinquênios...) . já concedidas aos profissionais do magistério abrangidos por esta Lei, na forma da Lei Complementar nº, ficam garantidas ao profissional do magistério, nominalmente identificáveis em percentuais sobre o vencimento do cargo ocupado.

Art. 66- Ficam submetidos ao regime desta Lei os profissionais do magistério efetivos ou estáveis e os admitidos em caráter temporário, mediante contrato administrativo, no que couber.

Parágrafo Único - fica assegurado aos profissionais do magistério ocupantes de cargo público na data da publicação desta Lei a continuidade da contagem do tempo de serviço para os

fins de férias, gratificação natalina, progressão funcional, aposentadoria, disponibilidade e demais efeitos legais.

Art. 67 - Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial, a Lei Complementar N°

Art. 68 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, assegurados os direitos adquiridos por Lei anterior e por esta declarados.

Gabinete do Prefeito Municipal deEstado de Santa Catarina, em de de.....

**CARGOS PÚBLICOS DO QUADRO DE PESSOAL DOS
PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE _____**

Cargo público	Número de cargos	Cargos ocupados	Nível de formação	Vencimento segundo nível de formação para 40 horas semanais*
Professor(a)			Magistério	R\$ 1.400,00
			Estudos Adicionais	R\$ 1.500,00
			Licenciatura Curta	R\$ 1.600,00
			Licenciatura Plena	R\$ 1.903,19
			Especialização	R\$ 2.093,51
			Mestrado	R\$ 2.474,15
			Doutorado	R\$ 2.854,78
Especialista em Assuntos Educacionais			Licenciatura Plena	R\$ 1.903,19
			Especialização	R\$ 2.093,51
			Mestrado	R\$ 2.474,15
			Doutorado	R\$ 2.854,78

* as jornadas de trabalho de 30, 20 e 10 horas semanais terão os vencimentos proporcionais a respectiva carga horária, considerando o vencimento do cargo e nível de formação para 40 horas semanais.

Observação: esta proposta salarial é combinado com as condições de trabalho do Art. 27 (média de 24 estudantes por turma no Ensino Fundamental, sendo 22 nas séries iniciais e 26 nas séries finais; na Educação Infantil: até 8 crianças de 0 a 2 anos; até 15 crianças de 3 anos e até 20 crianças de 4 e 5 anos), e do tempo máximo de 66,66% da carga horária do(a) professora(a) para interação com os educandos definidos no Art. 26; em caso de ampliação do número de alunos por turma e ou do tempo da carga horária para interação com educandos, a remuneração deverá ser maior – ver manifesto e documento “Por um Plano de Carreira do Magistério ancorado na Lei do Piso Nacional e na receita aluno/ano do FUNDEB – condições de trabalho e remuneração”

FORMAÇÃO EXIGIDA PARA OS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL, SEGUNDO CARGO PÚBLICO E NÍVEL DE FORMAÇÃO PARA CADA ÁREA DE ATUAÇÃO

Cargo público	Nível de formação	Formação exigida para cada área de atuação			
		educação infantil - EI	anos iniciais do ensino fundamental - EF, incluindo a educação de jovens e adultos - EJA	Disciplinas ou componentes curriculares na Educação Básica - EB, incluindo a EJA	educação especial - EE
Professor (a)	Magistério	magistério, em nível médio, na modalidade normal	magistério, em nível médio, na modalidade normal	XXXX	XXXX
	Estudos Adicionais	Magistério, nível médio, mais estudos adicionais EI	XXXX	XXXX	XXXX
	Licenciatura Curta	XXXX	XXXX	específica na disciplina de atuação no Ensino Fundamental	XXXX
	Licenciatura Plena	de pedagogia ou normal superior com habilitação para EI.	de pedagogia ou normal superior com habilitação para os anos iniciais do EF.	específica na disciplina de atuação na Educação Básica	de pedagogia ou normal superior com habilitação para a EE
	Especialização	Especialização específica ou na área da educação	Especialização específica ou na área da educação .	Especialização específica ou na área da educação com	Especialização específica ou na área da educação .
	Mestrado	Mestrado específico ou na área da educação	Mestrado específico ou na área da educação	Mestrado específico ou na área da educação	Mestrado específico ou na área da educação
	Doutorado	Doutorado específico ou na área da educação	Doutorado específico ou na área da educação	Doutorado específico ou na área da educação	Doutorado específico ou na área da educação
Especia lista em Assuntos Educa- cionais	área de atuação	administração escolar	supervisão escolar	orientação educacional	psicopedagogia
	Licenciatura Plena	de pedagogia com habilitação em administração escolar	de pedagogia com habilitação em supervisão escolar.	de pedagogia com habilitação em orientação educacional.	de psicopedagogia
	Especialização	Especialização específica ou na área da educação com monografia.	Especialização específica ou na área da educação com monografia.	Especialização específica ou na área da educação com monografia.	Especialização específica ou na área da educação com monografia.
	Mestrado	Mestrado específico ou na área da educação	Mestrado específico ou na área da educação	Mestrado específico ou na área da educação	Mestrado específico ou na área da educação
	Doutorado	Doutorado específico ou na área da educação	Doutorado específico ou na área da educação	Doutorado específico ou na área da educação	Doutorado específico ou na área da educação

**ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS PÚBLICOS DE PROVIMENTO EFETIVO DO
QUADRO DE PESSOAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
MUNICIPAL DE _____**

PROFESSOR(A):

I - participar da elaboração da proposta pedagógica da Escola Básica e/ou do Centro de Educação Infantil;

II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo proposta pedagógica da Escola e/ou do Centro de Educação infantil;

III - construir a aprendizagem dos alunos em co-responsabilidade com os pais, direção e Secretaria Municipal de Educação;

IV - desenvolver a avaliação dos alunos de forma diagnóstica, global, contínua, permanente e emancipatória e estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - ministrar as aulas nos dias letivos estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, a avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

VII - cumprir o horário de trabalho;

VIII - buscar dentro do exercício de sua função aperfeiçoamento e estudo constante;

IX - relacionar-se com ética aos colegas, servidores, alunos, pais e a comunidade em geral;

X - contribuir na construção e implementação do Projeto Político-Pedagógico da Rede Municipal de Ensino e da Unidade em que atua, criticando, analisando e propondo;

XI - valorizar o processo de participação nos coletivos priorizando decisões coletivas e não individuais;

XII - zelar pela permanência de todos os alunos na Escola ou Centro de Educação Infantil prevenindo a evasão escolar;

XIII - realizar avaliações do seu trabalho, do trabalho da Escola ou Centro de Educação Infantil e da participação dos pais e alunos de forma a verificar os problemas a serem enfrentados;

XIV - promover experiências de ensino-aprendizagem diversificadas para atender as diferenças individuais sem discriminar as minorias étnicas, religiosas de gênero, de classe;

XV - estar atento às dificuldades que os alunos encontram, auxiliando-os;

XVI - realizar todos os registros escritos necessários para se garantir o acompanhamento aos alunos;

XVII - zelar pela conservação e limpeza dos bens materiais da escola;

XVIII - ter como princípio fundamental no seu trabalho de educador, a interdisciplinaridade,

a totalidade dos conhecimentos e a não fragmentação do saber, isto é, que os alunos tenham a capacidade de formar as próprias opiniões e fundamentá-las e que o conhecimento o faça compreender o mundo e as relações que o cercam;

XIX - nortear-se a si mesmo, aos colegas, alunos e pais pela democracia, sensibilidade social e cidadania como princípios de convivência humana;

XX - garantir aos alunos um processo educacional dialógico; incentivar a organização coletiva dos diferentes segmentos da escola (grêmio estudantil, conselhos escolares, associações);

XXI – Participar da elaboração e cumprir o Regimento Escolar como base de sustentação legal da escola que se quer;

XXII - participar das atividades planejadas pela Escola ou Centro de Educação Infantil;

XXIII - participar das atividades planejadas pela Secretaria Municipal de Educação;

ESPECIALISTA EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS:

I - todas as atribuições auferidas aos professores com exceção dos itens IV e V, salvo opção do profissional do magistério ou se necessário para o desempenho das atribuições específicas;

II - coordenar juntamente com a direção a execução do planejamento global da escola;

III - integrar os pais à escola, aos trabalhos com os alunos e professores;

IV - promover, juntamente com a direção, encontros com os pais, professores e alunos;

V - colaborar nos trabalhos da escola;

VI- exercer as funções da secretaria da escola ou centro de educação infantil quando concursado para esse fim ou designado de comum acordo com o Diretor(a) da escola e o Secretário(a) Municipal da Educação;

VII – cumprir com as demais atribuições específicas da área de atuação, sendo:

ADMINISTRADOR ESCOLAR :

I - coordenar e orientar os trabalhos de Auxiliares de Serviços Internos, tendo como princípio básico a importância dos diferentes setores como construção do trabalho educativo;

II - administrar os recursos financeiros em conformidade com o Plano de Trabalho e o Orçamento da Escola, submetendo ao Diretor (a) a assinatura de cheques, contratos e documentos necessários;

III - exercer atribuições compatíveis com área de atuação, acordados com a direção da escola e/ou a Secretaria Municipal de Educação.

SUPERVISOR ESCOLAR:

I - orientar e discutir junto aos professores a importância da elaboração do Planejamento;

II - estudar com os professores o currículo voltado à educação libertadora e emancipatória;

III - participar do processo de avaliação;

IV - exercer outras atribuições compatíveis com área de atuação, acordadas com a direção da escola e/ou a Secretaria Municipal de Educação.

ORIENTADOR EDUCACIONAL:

I - contribuir para que os alunos compreendam os problemas que enfrentam na escola como sujeitos ativos, capazes de alterar estruturas e propor mudanças;

II - orientar os alunos no sentido de construir momentos e espaços de estudo;

III - socializar com os demais trabalhadores da escola, informações colhidas quanto aos educandos e encaminhar quando necessário ao atendimento psicossocial;

IV - registrar os dados necessários ao acompanhamento dos educandos através de levantamento de dados da família, do acompanhamento ao trabalho do professor e do aluno;

V - exercer outras atribuições compatíveis com área de atuação, acordadas com a direção da escola e/ou a Secretaria Municipal de Educação.

PSICOPEDAGOGO:

I - contribuir para que os alunos compreendam os problemas que enfrentam na escola como sujeitos ativos, capazes de alterar estruturas e propor mudanças;

II - orientar os alunos no sentido de construir momentos e espaços de estudo;

III - socializar com os demais trabalhadores da escola, informações colhidas quanto aos educandos;

IV - fazer o atendimento psicopedagógico aos alunos;

V - registrar os dados necessários ao acompanhamento dos educandos através de levantamento de dados da família, do acompanhamento ao trabalho do professor e do aluno;

VI - exercer outras atribuições compatíveis com área de atuação, acordadas com a direção da escola e/ou a Secretaria Municipal de Educação.

ANEXO IV DA LEI COMPLEMENTAR Nº _____ DE _____ DE _____ DE _____

**TABELA PARA O REGISTRO DA PROGRESSÃO POR MÉRITO DOS
PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL OCUPANTES DE
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO DE _____**

Referências da Progressão por Mérito	Percentual sobre o vencimento do cargo de provimento efetivo	Ano da conquista da respectiva referência Exemplo:	Percentual sobre o vencimento do cargo de professor com nível de formação de licenciatura plena
A	1%	2010	1%
B	1%	2011	2%
C	1%	2012	3%
D	1%	2013	4%
E	1%	2014	5%
F	1%	2015	6%
G	1%	2016	7%
H	1%	2017	8%
I	1%	2018	9%
J	1%	2019	10%
K	1%	2020	11%
L	1%	2021	12%
M	1%	2022	13%
N	1%	2023	14%
O	1%	2024	15%
P	1%	2025	16%
Q	1%	2026	17%
R	1%	2027	18%
S	1%	2028	19%
T	1%	2029	20%

ANEXO V DA LEI COMPLEMENTAR Nº _____ DE _____ DE _____ DE _____

**QUADRO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS EXERCIDAS POR PROFISSIONAIS
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL OCUPANTES DE CARGOS DE
PROVIMENTO EFETIVO DE _____**

FUNÇÃO GRATIFICADA	Percentual sobre o vencimento do cargo de professor com nível de formação de licenciatura plena	Número de Funções
Diretor(a) de Escola	30%	Y ...
Vice-diretor(a) de Escola	15%	X ...
Diretor(a) de Centro de Educação Infantil	30%	Y ...
Coordenador(a) de Setor	20%	X ...
Assessor(a) de Departamento	15%	Y ...

ANEXO VI DA LEI COMPLEMENTAR Nº _____ DE _____ DE _____ DE _____

**CARGOS PÚBLICOS EM QUADRO DE EXTINÇÃO
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE _____**

Cargo público	Número de cargos	Cargos ocupados	Nível de formação	Vencimento segundo nível de formação
				40 horas semanais
Professor			Não habilitado	

ANEXO VII DA LEI COMPLEMENTAR Nº _____ DE _____ DE _____ DE _____

**TABELA DE ENQUADRAMENTO CONFORME CORRELAÇÃO DE CARGO,
NÍVEL DE FORMAÇÃO E ÁREA DE ATUAÇÃO DA SITUAÇÃO VIGENTE
NA LEI COMPLEMENTAR Nº E A NOVA SITUAÇÃO DESTA LEI**

SITUAÇÃO VIGENTE NA LEI COMPLEMENTAR Nº		NOVA SITUAÇÃO DESTA LEI	
Cargo Público	Nível de Formação	Cargo Público	Nível de Formação
Professor com Magistério (I)	Magistério	Professor (a)	Magistério
Professor com Estudos Adicionais (II)	Estudos Adicionais		Estudos Adicionais
Professor com Licenciatura Curta (III)	Licenciatura Curta		Licenciatura Curta
Professor com Licenciatura Plena	Licenciatura Plena		Licenciatura Plena
Professor com Pós Graduação (IV)	Especialização		Especialização
Professor com Mestrado (V)	Mestrado		Mestrado
Professor com Doutorado (VI)	Doutorado		Doutorado
Especialista em Assuntos Educacionais com Licenciatura Plena	Licenciatura Plena	Especialista em Assuntos Educacionais	Licenciatura Plena
Especialista em Assuntos Educacionais com Pós-Graduação	Especialização		Especialização
Especialista em Assuntos Educacionais com Pós-Graduação	Mestrado		Mestrado
Especialista em Assuntos Educacionais com Pós-Graduação	Doutorado		Doutorado

Federação dos Trabalhadores Municipais de Santa Catarina – FETRAM-SC/CUT

“Por um Plano de Carreira do Magistério ancorado na Lei do Piso Nacional e na receita aluno/ano do FUNDEB” - condições de trabalho e remuneração

Proposta da FETRAM/SC-CUT para gestão dos recursos da Educação nos Municípios para efetivar a valorização dos educadores e a qualidade do ensino:

Transporte escolar, obras, equipamentos, merenda escolar e demais despesas: destinar 5% da receita do Município, mais o salário-educação, os recursos da merenda escolar, do transporte escolar e demais convênios.

Pessoal da Educação: destinar 20% da receita, sendo: no Ensino Fundamental a receita do FUNDEB e na Educação Infantil a receita do FUNDEB mais 20% da receita própria;

Da despesa de Pessoal da Educação: destinar 70% para o pagamento de Professores em sala de aula, 13% para o pagamento dos profissionais do magistério fora de sala de aula e 17% para o pagamento dos trabalhadores da educação (não profissionais do magistério).

Variáveis para o Plano de Carreira do Magistério ancorado no FUNDEB – 2010

1. Número de estudantes por turma: média de 24 no Ensino Fundamental, sendo 22 nas séries iniciais e 26 nas séries finais; na Educação Infantil: até 8 crianças de 0 a 2 anos; até 15 crianças de 3 anos e até 20 crianças de 4 e 5 anos.
2. Tempo da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos: 2/3 (66,66%) com estudantes e 1/3 (33,33%) para planejamento, estudo e avaliação dos estudantes.
3. Valor médio da receita aluno/ano FUNDEB do ensino fundamental urbano de Santa Catarina, estimada para 2010: R\$ 1.903,19

Valores para a Remuneração dos Professores em atividade docente (estimativa para o ensino fundamental média de 24 alunos por turma e máximo de 2/3 -66,66%, da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

O professor de 40 horas semanais atuando 66,66% da carga horária em sala de aula e 33,33% fora de sala, atende parcialmente 48 alunos e integralmente 32 alunos em 4 horas diárias de estudo; destinando 70% da receita do FUNDEB desses alunos, o valor da remuneração anual do professor seria a soma da receita de 22,4 alunos, sendo:

- remuneração média da carreira (100 de uma conta de 129) – receita de 17,4 alunos;
- a contribuição patronal da previdência (22 de uma conta de 129) – receita de 3,8 alunos;
- custos das licenças remuneradas da categoria (7 de uma conta de 129) – receita de 1,2 aluno;

Composição da remuneração média dos professores no conceito de plano de carreira vinculado com a receita do FUNDEB, na combinação acima descrita:

Composição da remuneração média da carreira	% do total da remuneração média	Em receita de alunos/ano do FUNDEB	Em % do valor aluno/ano do FUNDEB para remuneração mensal	sempre sobre o vencimento de Licenciatura Plena
Vencimento inicial do Professor com Licenciatura Plena	76,92%	13,33 alunos	100,00%	Vencimento
Regência de Classe	7,69%	1,34 aluno	10,00%	10% sobre vencimento
Progressão por nível de formação	7,69%	1,34 aluno	10,00%	10% especialização (80%/total) 30% mestrado (5%/total) 50% doutorado(1%/total)
Progressão por Mérito	7,69%	1,34 aluno	10,00%	1% ao ano até 20% na carreira
Adicional de Ajuste Anual	valor único e igual por profissional, correspondente entre o valor efetivamente pago de remuneração média no ano e o valor resultante da aplicação desse PCM			
Remuneração média dos professores na rede de ensino	100%	17,4 alunos	130,00%	xxxxx

O quadro a seguir apresenta a remuneração média anual e mensal da carreira dos profissionais do magistério na combinação descrita acima:

Composição da Carreira	Média de 24 alunos/turma e 33,3% da CH sem alunos	
	Valor anual (13,33X)	Valor mensal
Remuneração média da carreira		
Vencimento inicial de Licenciatura Plena	R\$ 25.369,52	R\$ 1.903,19
Regência de Classe	R\$ 2.550,27	R\$ 191,32
Progressão por nível de formação	R\$ 2.550,27	R\$ 191,32
Progressão por Mérito	R\$ 2.550,27	R\$ 191,32
Adicional de Ajuste Anual	variável	variável
Remuneração média dos professores na Rede de Ensino	R\$ 33.115,51	R\$ 2.484,28

O quadro a seguir apresenta a remuneração média anual e mensal da carreira dos profissionais do magistério em outras combinações das variáveis - número de alunos por turma/professor e proporção da Carga Horária para o desempenho de atividades com interação com os educandos; mostrando que quanto maior o número de alunos por turma e ou o tempo da carga horária para o desempenho de atividades de interação com os educandos, maior deveria ser a remuneração média dos profissionais do magistério porque maior é a receita do FUNDEB que cada profissional do magistério gera para o Município.

Composição da Carreira média de alunos por turma e tempo da carga horária – CH sem alunos	24 alunos e 25% da CH	27 alunos e 33,3% CH	27 alunos e 25% CH	20 alunos e 33,3% CH	16 alunos e 33,3% CH
Remuneração média da carreira (anual : mensal X 13.33)	Valor mensal	Valor mensal	Valor mensal	Valor mensal	Valor mensal
Vencimento inicial de Licenciatura Plena	R\$ 2.141,62	R\$ 2.141,62	R\$ 2.412,90	R\$ 1.589,08	R\$ 1.270,69
Regência de Classe	R\$ 214,16	R\$ 214,16	R\$ 241,29	R\$ 158,48	R\$ 127,07
Progressão por nível de formação	R\$ 214,16	R\$ 214,16	R\$ 241,29	R\$ 158,48	R\$ 127,07
Progressão por Mérito Adicional de Ajuste Anual	R\$ 214,16 variável	R\$ 214,16 variável	R\$ 241,29 variável	R\$ 158,48 variável	R\$ 127,07 variável
Remuneração média dos professores da Rede de Ensino	R\$ 2.788,39	R\$ 2.788,39	R\$ 3.138,19	R\$ 2.064,52	R\$ 1.651,91

OBS: Na educação infantil aplicar os mesmos valores da remuneração do ensino fundamental usando a receita do FUNDEB e 20% da receita própria para complementar os recursos necessários considerando o reduzido número de alunos por turma/professor.

Elaboração: Lizeu Mazzioni

Fonte: Fonte: elaborado com dados do FNDE. Disponível em: <<http://www.fnde.gov.br/index.php/fundeb>>. Acesso 14 abr. 2010.

Participantes dos encontros de estudo, debate e aprovação:

Curitibanos, 27 de fevereiro de 2010		
Nome	Cidade	Sindicato dos Servidores Municipais ou dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de
Maria do Carmo da Silva	Alfredo Wagner	Alfredo Wagner
Gibson Danilo Rebello	Blumenau	Blumenau
Sueli Silva Adriano	Blumenau	Blumenau
Cirlei Teresinha Darós Costa	Blumenau	Blumenau
Ana Maria da Silva	Blumenau	Blumenau
Evandro Fernandes André	Blumenau	Blumenau
Maurício R. De Quadros	Blumenau	Blumenau
Jacira Madruga	Blumenau	Blumenau
Nelson Tresoldi	Campo Erê	Campo Êre e Região
Rozineri de Fátima Barrozo	Campo Erê	Campo Erê e Região
Loiva Terezinha de Oliveira	Campo Erê	Campo Erê e Região
João Adair da Silva	Campo Erê	Campo Erê e Região
Angela Santin	Abelardo Luz	Chapecó e Região
Celso de Rossi	Abelardo Luz	Chapecó e Região
Marilene Lauermann	Pinhalzinho	Chapecó e Região
Dirlene Grigolo	Chapecó	Chapecó e Região
Ivanda R. Da Cunha Bach	Pinhalzinho	Chapecó e Região
Marcelo André Muller	Saudades	Chapecó e Região
Cesar Feitosa	Chapecó	Chapecó e Região
Vania Medianeira de Lima Barcelos	Chapecó	Chapecó e Região
Maria Serenita Boita	Chapecó	Chapecó e Região
Rozangela De Carli Dalbosco	Chapecó	Chapecó e Região
Lizeu Mazzioni	Chapecó	Chapecó e Região
Vilmar Antônio Berta	Concórdia	Concórdia
Valdomiro Tafarel	Concórdia	Concórdia
Edi Trindade	Concórdia	Concórdia
Zilda Márcia Onetta	Concórdia	Concórdia
Belarmino Lampert	Siderópolis	Criciúma e Região
Gislene de Fáveri Marcelino	Cocal do Sul	Criciúma e Região
Jucélia Vargas Vieira de Jesus	Criciúma	Criciúma e Região
João Batista da Silva	Criciúma	Criciúma e Região

Maria Bárbara Teixeira Righetto	Criciúma	Criciúma e Região
Marlene Concellier Nunes	Cocal do Sul	Criciúma e Região
Suzana Conceição Darella Souza	Urussanga	Criciúma e Região
Raquel Damázio da Costa	Criciúma	Criciúma e Região
Edson Camargo da Silva	Fraiburgo	Fraiburgo e Região
Gentil Marini	Fraiburgo	Fraiburgo e Região
Eni Terezinha Chimati	Fraiburgo	Fraiburgo e Região
Ricardo da Silva Netto	Tangará	Fraiburgo e Região
Janete Santana Longo	Tangará	Fraiburgo e Região
Jerson da Silva Mota	Forquilha	Forquilha
Luiz Cesar Shorner	Jaraguá do Sul	Jaraguá do Sul e Região
Derli Francisco da Silva	Joaçaba	Joaçaba
Jorge Luiz Rosa	Joaçaba	Joaçaba
Adriana Chagas	São José	São José
Zoê Bittencourt Bergler	São José	São José
Lucia Fátima Maldaner	São José do Cedro	São José do Cedro e Região
Ilena Catarina Huliner	Dionísio Cerqueira	São José do Cedro e Região
Ivo	Anchieta	São José do Cedro e Região
José Xavier	São Miguel do Oeste	São Miguel do Oeste e Região
Loreni Linkoski Dalago	Seara	Seara
Cleunice Sipp Krutzmam	Seara	Seara
Gelmino Marafon	Seara	Seara
Luiz Roque Fedrizzi	Seara	Seara
Valdir Ribeiro França	Timbó Grande	Timbó Grande
Grinaldo Pahl	Timbó Grande	Timbó Grande
Alinor Furtado Filho	Timbó Grande	Timbó Grande
Alexandro Evangelista	Timbó Grande	Timbó Grande
Antônia Rodrigues Garcia da Rosa	Tubarão	Tubarão

Florianópolis, 28 de abril de 2010

Nome	Cidade	Sindicato dos Servidores Municipais ou dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de
Miriam Pavei	Araranguá	Araranguá e Região
Salete do Prado Soares	Araranguá	Araranguá e Região
Leane Kerber	Araranguá	Araranguá e Região
Claudeci Vieira	Araranguá	Araranguá e Região
Maria do Carmo da Silva	Alfredo Wagner	Alfredo Wagner
Vania Medianeira de Lima Barcelos	Chapecó	Chapecó e Região
Rozangela De Carli Dalbosco	Chapecó	Chapecó e Região
Lizeu Mazzioni	Chapecó	Chapecó e Região
Valdomiro Tafarel	Concórdia	Concórdia
Geraldo Sychorfu	Concórdia	Concórdia
Jucélia Vargas Vieira de Jesus	Criciúma	Criciúma e Região
Maria Bárbara Teixeira Righetto	Criciúma	Criciúma e Região
Maria das Dores Vieira	Criciúma	Criciúma e Região
Arlene Tournier	Criciúma	Criciúma e Região
Gentil Marini	Fraiburgo	Fraiburgo e Região
Luiz Cesar Shorner	Jaraguá do Sul	Jaraguá do Sul e Região
Luiz Carlos Ortiz Primo	Jaraguá do Sul	Jaraguá do Sul e Região
José Carlos Silva	Jaraguá do Sul	Jaraguá do Sul e Região
Luiz Roque Fedrizzi	Seara	Seara
Antônia Rodrigues Garcia da Rosa	Tubarão	Tubarão
Rosania Gonçalves Matei	Tubarão	Tubarão
Sinara Paes	Tubarão	Tubarão
Laura J.G. Oppa	Tubarão	Tubarão

**Catarinenses na Diretoria Executiva da Confederação dos
Trabalhadores no Serviço Público Municipal - CONFETAM/CUT**

Lizeu Mazzioni – Secretário de Políticas Públicas e Sociais

Jucélia Vargas Vieira de Jesus – Secretária Pela Igualdade Racial

**Direção da Federação dos Trabalhadores Municipais de Santa Catarina –
FETRAM-SC/CUT**

Presidente: Jucélia Vargas de Jesus (Criciúma)

Secretária de Finanças: Maria Bárbara Teixeira Righetto (Criciúma)

Secretaria de Políticas de Saúde: Idinei Petry (Jaraguá do Sul)

Secretaria de Formação: Maria das Dores Argenta Vieira (Criciúma)

Secretario de Assuntos Jurídicos: Edson Camargo (Fraiburgo)

Secretaria de Organização Sindical: Vânia Medianeira de Lima Barcelos(Chapecó)

Suplentes da Executiva

Luiz Cezar Schorner (Jaraguá do Sul); Lúcia Fátima Maldanner (São José do Cedro); Jorge Luiz Rosa(Joaçaba); Jair Ademir Fulber(Maravilha) Valdomiro Tafarel(Concórdia);

Conselho Fiscal Efetivos:

Margarida Bernardina Pellin(Jaraguá do Sul); Luiz de Oliveira(Criciúma);

Suplente do Conselho Fiscal

Gelmino Marcanzoni (Seara); Rozimeri de Fátima Barrozo (Campo Erê e Região)

Representantes de base da FETRAM-SC

Antonio Coradi (Xanxerê); Francisco Pereira dos Passos (Chapecó);
Zoe Bittencourt Bergler (São José); João Batista da Silva (Criciúma);
José Carlos da Silva (Jaraguá do Sul); Luiz Carlos de Souza Ortiz Primo (Jaraguá do Sul); Zilda Onetta (Concórdia)