

LEI Nº 1.011/2002

SUMULA:- Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Itambaracá e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ, ESTADO DO PARANÁ, aprovou, e eu Prefeito Municipal sanciono a seguinte
LEI:-

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1º - A presente Lei dispõe sobre a organização, instituição, implantação e gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Artigo 2º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I – Rede Municipal de Ensino o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação do Órgão Municipal de Educação;

II – Magistério Público Municipal o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de Professor, do ensino público municipal;

III – Professor, o titular de cargo da carreira do Magistério Público Municipal, com funções de magistério;

IV – Funções de magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, estão incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento, coordenação, supervisão, orientação educacional e outras similares no campo da educação.

Parágrafo Único – As atribuições dos cargos estabelecidos nesta Lei, nas funções de docência e de suporte pedagógico estão definidas no Anexo II.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

SEÇÃO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Artigo 3º - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – a progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas.

SEÇÃO II DA ESTRUTURA DA CARREIRA

SUBSEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 4º - A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de professor e estruturada em quatro classes e doze referências para cada uma conforme Anexo I, parte integrante desta lei.

§1º - Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico e remuneração, pelo poder público, nos termos da lei.

§2º - Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a Carreira.

§3º - Referência é a posição correspondente à faixa salarial ocupada pelo profissional da educação na tabela de vencimentos anexa à presente Lei.

§4º - A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o Ensino Fundamental e a Educação Infantil.

§5º - O ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal se dará por Concurso Público de provas e títulos.

§6º - O concurso público para ingresso na Carreira exigirá para atuação na Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental, formação em nível superior, em curso de Licenciatura Plena, curso normal superior ou pedagogia com habilitação específica para a área de atuação, admitida como formação mínima à obtida em nível médio, na modalidade normal.

§7º - O ingresso na Carreira dar-se-á na referência inicial da classe correspondente à habilitação do candidato aprovado.

§8º - O exercício profissional do titular do cargo de professor será vinculado à área de atuação ou componente curricular para o qual tenha prestado concurso público.

§9º - O titular de cargo de professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidos um dos seguintes requisitos:

I – habilitação específica, em nível de graduação ou pós-graduação, nos termos do art. 64 da Lei nº 9394/96 e experiência profissional em função docente de, no mínimo, dois anos.

II – experiência profissional em função docente, de no mínimo, três anos.

SUBSEÇÃO II DAS CLASSES E REFERÊNCIAS

Artigo 5º – As referências constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de professor.

Parágrafo único – Cada classe é constituída de 12 (doze) referências – ANEXO I - que constitui a linha de progressão horizontal na carreira.

Artigo 6º – As Classes, referentes à habilitação do titular do cargo de professor, são:

Classe A – formação em nível médio, na modalidade Normal;

Classe B – formação em nível superior em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

Classe C – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimentos específicas do currículo, com curso de pós-graduação na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas.

Classe E – formação em nível médio na modalidade normal, acrescida de Estudos Adicionais.

Artigo 7º - A classe E, instituída para os profissionais do magistério com formação em nível médio, na modalidade normal, acrescida de Estudos Adicionais, se extinguirá na medida que não houver mais professores nela incluídos.

Parágrafo Único – A classe prevista neste artigo não impedirá a promoção vertical diretamente à classe superior, no quadro permanente.

SEÇÃO III DA PROMOÇÃO

Artigo 8º – Promoção é o mecanismo de progressão funcional do professor e dar-se-á através de avanço vertical e avanço horizontal.

Artigo 9º - Entende-se por avanço vertical a passagem de uma classe para outra imediatamente superior.

§1º – O avanço vertical se dará por habilitação, através do critério exclusivo de formação do professor, para elevação à classe superior.

§2º – A promoção vertical será automática e vigorará no exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação;

§3º – O professor promovido ocupará, na classe superior, referência correspondente àquela que ocupava na classe inferior.

Artigo 10 – Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma para outra referência, dentro da mesma classe, mediante acréscimo de 03% (três por cento) para cada referência.

§1º – A promoção horizontal dar-se-á aos integrantes da classe que tenham cumprido o interstício de 24 (vinte e quatro) meses, de efetivo exercício, mediante os seguintes critérios mínimos devidamente pontuados:

I – avaliação de desempenho;

II – avaliação de conhecimentos;

III – aferição de qualificação.

§2º – A avaliação de desempenho e a avaliação de conhecimentos serão realizadas anualmente, enquanto a pontuação de qualificação a cada dois anos.

§3º – A avaliação de conhecimentos abrangerá conteúdos específicos para o exercício da função do profissional do magistério e estará associada às atividades de capacitação promovidas pelo Órgão Municipal de Educação.

§4º – A avaliação de desempenho, a aferição da qualificação e a avaliação de conhecimentos serão realizadas de acordo com os critérios definidos no regulamento de promoções.

Artigo 11 - O professor em estágio probatório, à disposição de outro órgão, em licença para tratar de interesses particulares ou afastado por motivo de saúde por mais de 01 (um) ano, não poderá ser promovido enquanto permanecer nesta condição.

Artigo 12 - Cumprido o estágio probatório cujas avaliações concluíram pela permanência do professor, este será automaticamente promovido à referência seguinte.

Artigo 13 - Caso não sejam cumpridas pela Administração Municipal as determinações contidas no parágrafo 1º do Artigo 10, a promoção será automática.

SEÇÃO IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Artigo 14 – O profissional da educação, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório, com duração de três anos.

Parágrafo Único – Durante o período de estágio probatório, o profissional de educação será submetido a avaliações periódicas anuais, nos termos de Regulamento próprio, onde serão apurados os seguintes requisitos:

- I– disciplina e cumprimento dos deveres;
- II– assiduidade e pontualidade;
- III– eficiência;
- IV– capacidade de iniciativa;
- V– responsabilidade;
- VI– criatividade;
- VII– cooperação;
- VIII – postura ética;

Artigo 15 – Constatado pelas avaliações que o profissional de educação não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá a autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo administrativo, assegurando ao servidor o direito de ampla defesa.

§1º – O processo administrativo instaurado deverá estar concluído obrigatoriamente em prazo que permita a demissão do servidor, se for o caso, ainda dentro do período de estágio probatório.

§2º – Se o processo administrativo concluir pela não permanência do profissional de educação, esta decisão será levada ao Prefeito Municipal para expedição do respectivo Decreto ou Portaria de demissão.

SEÇÃO V DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Artigo 16 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

§1º - O Órgão Municipal de Educação oferecerá um mínimo de 40 (quarenta) horas anuais de cursos, programas de aperfeiçoamento e capacitação para todos os profissionais do magistério público municipal.

§2º - Os cursos de capacitação, aperfeiçoamento ou atualização, serão considerados títulos para efeito de concurso público ou promoção na carreira, nos termos do Edital ou do Regulamento.

Artigo 17 - Após cada quinquênio de efetivo exercício, o professor poderá, no interesse do ensino e sem prejuízo do mesmo, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, pelo prazo máximo de três meses, para participar de cursos de qualificação profissional, observado o que dispõe o artigo anterior e de acordo com regulamentação própria.

Parágrafo único – Os períodos de licença de que trata o *caput* deste artigo não são acumuláveis e o prazo de fruição terá início a partir da data da publicação desta Lei.

SEÇÃO VI DA JORNADA DE TRABALHO

Artigo 18 – A jornada de trabalho do professor poderá ser parcial ou integral, correspondendo respectivamente a:

- I – 20 (vinte) horas semanais;
- II – 40 (quarenta) horas semanais.

§1º – A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades, destinadas de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

§2º – A jornada de (20) vinte horas semanais do professor em função docente inclui (16) dezesseis horas de aula e (04) quatro horas de atividades.

§3º – A jornada de (40) quarenta horas semanais do professor em função docente inclui (32) trinta e duas horas de aula e (08) oito horas de atividades.

§4º – O número de cargos a serem preenchidos para cada uma das jornadas será definido no respectivo edital de concurso público.

Artigo 19 – O titular de cargo de professor em jornada de (20) vinte horas, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço:

I – em regime suplementar, até o máximo de (20) vinte horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais, e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério.

§1º – Na convocação de que trata o caput deste artigo deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades quando para o exercício da docência.

§2º – O regime suplementar extingue-se, automaticamente pelo decurso de seu prazo de validade, não gerando qualquer direito ao professor, tendo em vista sua natureza excepcional.

§3º - A interrupção da convocação de que trata o caput do artigo ocorrerá:

I– a pedido do interessado;

II– quando cessada a razão determinante da convocação;

III– quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação.

§4º - Os critérios para convocação de que se trata o caput deste artigo, serão definidos pelo órgão municipal de educação.

SEÇÃO VII DA REMUNERAÇÃO

SUBSEÇÃO I DO VENCIMENTO

Artigo 20 – A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo à referência em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Parágrafo único – Considera-se vencimento básico da carreira o fixado para a referência inicial, na classe de nível mínimo de habilitação.

SUBSEÇÃO II DAS VANTAGENS

Artigo 21 – Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:

I – gratificações:

- a) Pelo exercício das funções de direção de unidades escolares;
- b) Pelo exercício de docência em classes de alunos portadores de necessidades especiais;
- c) Pelo exercício de docência em classes multisseriadas;
- d) Pelo exercício das funções de supervisão escolar, assessoria pedagógica, orientação educacional, coordenação pedagógica e assistência pedagógica.

II – adicionais:

- a) Por tempo de serviço.

Parágrafo único – As gratificações não são cumulativas.

Artigo 22 – As gratificações de que trata o artigo anterior terão as seguintes correspondências:

I – a gratificação pelo exercício de Direção de unidades escolares corresponderá para cada jornada de vinte horas semanais a 30% (trinta por cento) do vencimento básico da carreira;

II – a gratificação pelo exercício da função de Assessoria Pedagógica corresponderá para cada jornada de vinte horas semanais a 30% (trinta por cento) do vencimento básico da carreira;

III – a gratificação pelo exercício das funções de Supervisor Escolar, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico e Assistente Pedagógico em unidades escolares, corresponderá para cada jornada de vinte horas semanais a 20% (vinte por cento) do vencimento básico da carreira;

IV – a gratificação pelo exercício de docência em classes de alunos portadores de necessidades especiais corresponderá para cada jornada de (20) vinte horas semanais a 15% (quinze por cento) do vencimento básico da carreira.

V – a gratificação pelo exercício de docência em classes multisseriadas corresponderá para cada jornada de (20) vinte horas semanais 15% (quinze por cento) do vencimento básico da carreira.

VI – O adicional por tempo de serviço para o cargo de professor, será equivalente a 01% (um por cento) do vencimento do profissional do magistério por ano de efetivo exercício, observado o limite máximo de 30% (trinta por cento).

SUBSEÇÃO III

DA REMUNERAÇÃO PELA CONVOCAÇÃO EM REGIME SUPLEMENTAR

Artigo 23 – A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo de professor e terá como base para o cálculo da remuneração, o vencimento da classe e referência à qual pertence.

SEÇÃO VIII DAS FÉRIAS

Artigo 24 – O período de férias anuais do titular de cargo de professor será:

I – quando em função docente, de 45 (quarenta e cinco) dias.

II – nas demais funções, de (30) trinta dias.

Parágrafo único – As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

SEÇÃO IX DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

Artigo 25 – Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º – A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º – Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

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

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

§ 3º – A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

SEÇÃO X DAS RESPONSABILIDADES FINANCEIRAS

Artigo 26 - O Município aplicará no mínimo 60% (sessenta por cento) dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério – FUNDEF, de que trata a Lei nº 9424/96, na remuneração do magistério em efetivo exercício de suas atividades no ensino público, na função de docência ou de suporte pedagógico direto à docência.

Artigo 27 - A remuneração dos docentes do ensino fundamental será definida em uma escala cujo ponto médio terá como referência o custo médio aluno-ano e a média de alunos por turma na rede municipal e constituirá referência para a remuneração dos professores que atuam na educação infantil.

Artigo 28 - Fica vedada, a partir da aprovação desta Lei, a incorporação de quaisquer gratificações por funções aos vencimentos e proventos de aposentadoria.

Artigo 29 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

SEÇÃO XI DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Artigo 30 - É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar a sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único – A Comissão de Gestão, será presidida pelo Dirigente Municipal de Educação e integrada por representantes dos órgãos municipais de Administração, do Financeiro e da Educação e, paritariamente, de representantes do Magistério Público Municipal.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

SEÇÃO I DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Artigo 31 - O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal estão definidos no Anexo III, parte integrante desta lei.

Artigo 32 - O enquadramento do professor neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, obedecerá aos seguintes critérios:

I - o enquadramento no plano dar-se-á na Classe correspondente ao seu nível de habilitação, devidamente comprovada, conforme termos do artigo 6º desta Lei e na Referência correspondente ao tempo de efetivo serviço no Magistério Público Municipal, à razão de 03 (três) anos para a primeira referência e dois anos para cada uma das referências seguintes;

II - se o vencimento previsto para esta Classe e Referência for inferior ao vencimento básico percebido pelo professor, este será enquadrado em Referência posterior, de valor igual ou imediatamente superior ao seu vencimento básico.

SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 33 - As normas previstas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério as normas constantes no Estatuto do Servidor Público Municipal, naquilo que não conflitar.

Artigo 34 – Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, nos termos da Lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

I – provimento temporário;

II – substituição emergencial de titulares do cargo.

Artigo 35 - É considerado em extinção o Quadro Próprio do Magistério em vigor, ficando extintos automaticamente os cargos vagos atualmente e os demais cargos na medida em que vagarem.

Artigo 36 - O exercício das funções de Direção, Supervisão Escolar, Orientação Educacional, Coordenação Pedagógica, Assessoria Pedagógica e Assistência Pedagógica, é reservado exclusivamente aos integrantes do Quadro Próprio do Magistério Municipal.

Parágrafo único – Os critérios para o exercício das funções constantes neste artigo serão definidos pelo Órgão Municipal de Educação.

Artigo 37 – Os profissionais do magistério em efetivo exercício na data da publicação desta Lei, serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal, num prazo máximo de 90 (noventa) dias, observados, entre outros, os direitos adquiridos, as exigências de habilitação profissional e critérios de enquadramento estabelecidos respectivamente, nos artigos 6º e 32 desta Lei.

Parágrafo único - O Chefe do Poder Executivo baixará Decreto, até 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei, regulamentando o processo de enquadramento de que trata o artigo 32 desta Lei.

Artigo 38– O valor dos vencimentos referentes às referências da Carreira do Magistério Público Municipal, será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento básico da carreira.

Referência 1.....	1,00;
Referência 2	1,03;
Referência 3.....	1,06;
Referência 4	1,09;
Referência 5.....	1,12;
Referência 6.....	1,15;
Referência 7	1,18;
Referência 8	1,21;
Referência 9	1,24;
Referência 10	1,27;
Referência 11.....	1,30;
Referência 12.....	1,33.

Artigo 39 – O valor dos vencimentos correspondentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal, será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento básico da carreira.

Classe A	1,00;
Classe B.....	1,20;
Classe C	1,30;
Classe E.....	1,10.

Artigo 40 - Os titulares de cargo de professor integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Artigo 41 – As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do Magistério Público Municipal nela não incluídos.

Artigo 42 – O Poder Executivo aprovará o Regulamento de promoções do Magistério Público Municipal no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da publicação desta Lei.

Artigo 43 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 500 de 23/02/1986.

EDIFÍCIO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ, ESTADO DO PARANÁ, EM 04 DE OUTUBRO DE 2002.

MOACYR THOMÉ RODRIGUES DO CARMO
Prefeito Municipal

ANEXO II

DENOMINAÇÃO DO CARGO **PROFESSOR**

ATRIBUIÇÕES:

1) Docência na Educação Infantil e Ensino Fundamental, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:

- Planejar e operacionalizar o processo ensino-aprendizagem de acordo com os pressupostos epistemológicos da disciplina ou área de estudo em que atuar;
- Pesquisar e propor práticas de ensino que enriqueça a teoria pedagógica, adequada às características da clientela da escola pública;
- Participar de reuniões pedagógicas, administrativas, festivas e outras atividades da escola que exijam decisões coletivas;
- Participar na elaboração da proposta pedagógica da escola;
- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
- Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.
- Manter-se informado das diretrizes e determinações da escola e dos órgãos superiores;
- Divulgar as experiências educacionais realizadas;
- Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino-aprendizagem.

2) Atividades de Suporte Pedagógico direto à docência, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:

- Coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;
- Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- Prover meios para recuperação dos alunos de menor rendimento;
- Promover a articulação com as famílias e a comunidade criando processos de integração da sociedade com a escola;
- Informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
- Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- Acompanhar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
- Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;
- Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e de escola em relação a aspectos pedagógicos, administrativos financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

EDIFÍCIO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ, ESTADO DO PARANÁ, EM 04 DE OUTUBRO DE 2002.

MOACYR THOMÉ RODRIGUES DO CARMO
Prefeito Municipal

ANEXO III

QUADRO DE CARGOS PERMANENTES DA PREFEITURA MUNICIPAL

GRUPO OCUPACIONAL - MAGISTÉRIO

NOMENCLATURA / CARGO	Nº DE CARGOS	NÚMERO DE HORAS
PROFESSOR	104	2080

EDIFÍCIO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ, ESTADO DO PARANÁ, EM 04 DE OUTUBRO DE 2002.

MOACYR THOMÉ RODRIGUES DO CARMO
Prefeito Municipal