

LEI Nº 563/2010

A Câmara Municipal de Rio Azul, Estado do Paraná, decretou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º- Esta Lei institui o Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Rio Azul, fixa seu número e vencimentos, disciplina as normas de ascensão funcional e dá outras providências.

Art. 2º- Para efeito desta Lei, o Quadro Próprio do Magistério Público Municipal é formado pelos professores que exercem as funções do cargo de carreira de nível fundamental de 1ª à 5ª séries, Ensino de Jovens e Adultos e Educação Infantil e dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 3º- O Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do Professor, através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 4º- O Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal contempla também os seguintes objetivos específicos:

I- valorizar o Professor e a educação pública, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;

II- integrar o desenvolvimento profissional de seus professores ao desenvolvimento da educação no Município, visando padrão de qualidade;

III- promover a educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

IV- garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;

V- participar da gestão democrática do ensino público municipal;

VI- assegurar um vencimento condigno para o Professor da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;

VII- estabelecer o Piso Vencimental Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções;

VIII- garantir ao Professor os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria Municipal de Educação;

IX estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;

X- possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;

XI- subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto à:

- a) recrutamento e seleção;
- b) programas de qualificação profissional;
- c) correção de desvio de função;
- d) programa de desenvolvimento de carreira;
- e) quadro de lotação ideal;
- f) programas de higiene e segurança no trabalho;
- g) critérios para captação, alocação e movimentação de pessoal.

XII- auxiliar no planejamento de ampliação ou implantação de novas unidades escolares no Município;

XIII- garantir o princípio da democracia, onde os professores tenham as mesmas oportunidades, baseando-se em critério único para todos;

XIV- garantir o compromisso do Professor de propiciar ao educando uma formação que possibilite compreender, criticamente, a realidade social, conscientizando-o de seus direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º- Para efeito desta Lei adotam-se as definições abaixo:

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

II- CARREIRA: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do professor;

III- GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV- CLASSE: amplitude entre os maiores e menores vencimentos de cada nível;

V- GRADE: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

VI- NÍVEL: divisão de carreiras segundo o grau de escolaridade ou formação profissional, identificado por letras, em ordem alfabética;

VII- EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do Professor na carreira através de procedimentos de progressão e promoção;

VIII- ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação na própria Instituição;

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

X- HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

XI- QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

XII- ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTOS: conjunto de percentuais cumulativos entre um nível e outro e entre uma classe e outra, definidos a partir do Vencimento Básico da Carreira, que se aplicam na evolução funcional do profissional da

educação.

CAPÍTULO IV DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 6º- A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria de Educação.

§ único- Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, os cargos previstos no Anexo I, desta Lei.

Art. 7º- Fica criado no Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, o Grupo Ocupacional de Magistério, com sua respectiva carreira.

Art. 8º- O Grupo Ocupacional do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal terá a seguinte composição:

I - GRUPO: Magistério

a) Cargo: **Professor**

Art. 9º- O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Rio Azul será caracterizado por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

I- para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena;

II- excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei nº 9.394, de 20/12/96, poderá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil, nas cinco primeiras séries do Ensino Fundamental e na Educação Especial, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério;

III- do Professor, quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, será exigida graduação em Pedagogia, ou especialização, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

§ único- Além dos requisitos de formação, a experiência docente de 02 (dois) anos é pré-requisito para o exercício das atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional.

Art. 10- O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal será distribuído na Carreira em Níveis e Classes:

I- O Grupo Ocupacional Magistério é composto por 03 (três) Níveis, assim designados: Nível **A**, Nível **B** e Nível **C**, aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação.

II- Para a promoção entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais: o Nível **B** é igual ao Nível **A** acrescido de 20% (vinte por cento) e o Nível **C** é igual ao Nível **B** acrescido de 20% (vinte por cento).

III- Cada um dos Níveis descritos no inciso **I**, deste artigo é composto de 12 (doze) Classes designadas pelos números **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12**, associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

IV- Para a progressão entre as Classes em um mesmo Nível, será mantido o percentual de 03% (três por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe **2** de cada Nível corresponderá ao valor da Classe **1** acrescido de 03% (três por cento), e assim sucessivamente até a Classe **12**.

Art. 11- O cargo do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal está descrito e especificado no Anexo II, da presente Lei.

CAPÍTULO V

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

Art. 12- O cargo de Professor do Magistério Público Municipal é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira Classe do Nível inicial de vencimento, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos, obedecendo aos termos da Lei Municipal nº 465/2008 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos de Rio Azul -.

Art. 13- O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 14- São condições indispensáveis para o provimento de cargo do Magistério Público:

I - existência de vaga;

II - previsão de lotação numérica específica para o cargo;

III - idade igual ou superior a 18 anos.

Art. 15- É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a se inscreverem em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

SEÇÃO II

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 16- São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os ocupantes de cargo do Magistério Público Municipal, nomeados em caráter efetivo, em virtude de concurso público de provas e títulos.

§ 1º- O estágio probatório ficará interrompido na hipótese das licenças previstas nos artigos 84 e seguintes da Lei Municipal nº 465/2008, de 11 de dezembro de 2008, Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Rio Azul.

§ 2º- O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças.

§ 3º- Durante o estágio probatório o ocupante de cargo do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

§ 4º- Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

SEÇÃO III

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 17- O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos professores, mediante:

I- elaboração de plano de qualificação profissional;

II- estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;

III- estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessoro perma-

nementemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

§ 1º- A avaliação de desempenho a que se refere o inciso **II**, deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação, em que o professor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

§ 2º- A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I- Participação democrática: a avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetidas à avaliação também todas as áreas de atuação na instituição de ensino, entendendo-se, por área de atuação, todas as atividades e funções da mesma;

II- Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino pelos indicadores e sistemas de pontuação específicos da função;

III- Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, sendo que a equipe de avaliadores deverá ser composta por: Direção, Equipe Pedagógica e 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação, de cargo efetivo.

IV- Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

§ 3º- As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria, definida por comissão interinstitucional constituída pelo Órgão da Educação.

Art. 18- O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei, ocorrerá após 03 (três) anos de efetivo exercício na Classe inicial, mediante os procedimentos de:

I- Progressão Horizontal – é a passagem do servidor de uma Classe para a classe seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício de 02 (dois) anos, após cumprido o estágio probatório, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, assegurada pela Instituição:

a) as avaliações de desempenho serão concluídas em dezembro de cada ano, para que a progressão horizontal vigore a partir do mês de fevereiro do ano subsequente;

b) Para fazer jus à progressão horizontal o servidor deverá obter média de pelo menos 60 % (sessenta por cento), a ser determinada pelo somatório dos seguintes fatores:

I – soma do resultado das duas últimas avaliações de desempenho, que serão realizadas anualmente, conforme regulamento específico, com valor 4,0;

II- soma do resultado das duas últimas auto-avaliações, que serão realizadas anualmente, pelo professor, com valor 2,0;

III – a pontuação da qualificação profissional, representada por titulações, com peso quatro.

§ 1º- Será criada a Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho que irá, entre outras atribuições, apreciar os certificados apresentados, para fins de validação, composta por 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação, 1 (um) representante do departamento de recursos humanos e 2 (dois) representantes dos professores eleitos por seus pares em assembléia realizada pela entidade representativa.

§ 2º- Para fazer jus aos 4,0 (quatro) pontos o professor deverá ter carga horária de no mínimo 200 horas de curso dos 2 últimos anos.

§ 3º- Os certificados apresentados não serão aceitos para progressões posteriores.

§ 4º- Para a primeira avaliação serão aceitos os cursos dos últimos 4 anos.

II- Promoção por Nova Habilitação ou Titulação – é a passagem do Professor de um Nível para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso na área de Educação ou correlatos a sua função, observando o seguinte:

- c) o professor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava, obedecidos os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;
- d) os cursos de pós-graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados para fins de Promoção, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;
- e) a Promoção por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do professor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído.
- f) o professor com acumulação de cargo ou emprego, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 19- A Promoção por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

I - Grupo Ocupacional: Magistério

- a) A Promoção para o Nível de Vencimento **B** dar-se-á para o Professor de Nível **A** que obtiver Licenciatura Plena.
- b) A Promoção para o Nível de Vencimento **C** dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação *lato-sensu*, Especialização, em área relacionada a sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Art. 20- Não será concedida progressão funcional ou promoção ao professor:

I- Em estágio probatório;

II- Em disponibilidade;

III- Em licença para tratar de interesses particulares;

IV- Que tenha sofrido punição disciplinar;

V- Que tenha faltado ao serviço por 5 (cinco) dias alternados ou 03 (três) consecutivos, injustificadamente;

VI- Que tenha menos de 80% (oitenta por cento) de freqüências nos cursos de capacitação ofertados pela Secretaria Municipal de Educação dentro do Calendário Escolar no ano do requerimento, salvo faltas devidamente justificadas.

CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 21- A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades da Instituição, visando:

I - valorização do professor e melhoria da qualidade do serviço;

II- formação ou complementação de formação de professores, para obtenção da habilitação

necessária às atividades do cargo ou emprego;

III- identificação das carências dos professores do Magistério Público Municipal para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

IV- aperfeiçoamento e/ou complementação dos valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

V- utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância;

VI- incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

Art. 22- O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo Municipal, através da Secretaria Municipal de Educação, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio professor, cabendo ao Município atender prioritariamente:

I- Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os professores nomeados e integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;

II- Programas de Complementação de Formação, aplicados aos professores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo;

III- Programas de Capacitação - aplicados aos professores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV- Programas de Desenvolvimento - destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

V- Programas de Aperfeiçoamento - aplicado aos professores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares.

Art. 23- Os afastamentos para Qualificação Profissional do Professor serão estabelecidos e regulamentados pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo funcional e remuneratório.

§ único- Fica assegurado ao professor, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade de horário de trabalho com o do estágio.

CAPÍTULO VII DO PLANO DE VENCIMENTO E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I DO PLANO DE VENCIMENTO

Art. 24- A estrutura de vencimento do Grupo Ocupacional do Magistério, deve observar:

I- a viabilidade econômica em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do erário e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos professores, tomando como

base de estudos, entre outros, os recursos previstos no art. 212, da Constituição Federal;

II- a eliminação de distorções;

III- os limites legais;

IV- a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação para o exercício do cargo.

Art. 25- Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função do Quadro do Magistério Municipal, correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 26- Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribuem-se vencimentos, sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 27- Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal, acrescida das gratificações estabelecidas na presente Lei.

Art. 28- A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do magistério Público Municipal compõe o Anexo **III**, desta Lei.

Art. 29- O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional do Magistério Municipal, far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

Art. 30- O valor do vencimento dos professores, não poderá ser inferior ao PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional), conforme estabelece a Lei Nacional nº 11.738.

§ único- Todo reajuste ou reestruturação de tabela de vencimentos concedido aos professores, deverá ser aplicado no inicial da carreira, de modo a obedecer ao que estabelece o Inciso XII, do Art. 5º, da presente Lei.

SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 31- Serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de 20 (vinte) horas semanais, de acordo com as condições especificadas a seguir:

I- Gratificação de diretor de escola de segundo porte, estabelecido da seguinte forma:

a- Porte I- de 51 a 100 alunos, 20% do vencimento do nível e classe em que se encontra na tabela;

b- Porte II- de 101 a 300 alunos, 30% do vencimento do nível e classe em que se encontra na tabela;

c- Porte III- acima de 300 alunos, 50 % do vencimento do nível e classe em que se encontra na tabela.

II- Gratificação pelo exercício de docência ou orientação em classe especial a quem, mediante designação expressa, desempenhar atividades em classes reconhecidas como “Especial”, destinadas a alunos portadores de necessidades, no valor de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento básico.

§ 1º- A Secretaria Municipal de Educação definirá, através de portaria, após apreciação e definição do Conselho Municipal de Educação, as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão um Diretor, segundo o porte da escola.

§ 2º- Se houver necessidade de dedicação exclusiva para o exercício de direção de escola a carga horária do Professor poderá ser aumentada.

Art. 32- Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 33- A função de diretor será ocupada por profissional, que tenha exercido no mínimo 3 (três)

anos de docência na Rede Municipal de Ensino, eleito pelo princípio da gestão democrática através da comunidade escolar (Professores, Funcionários e Pais ou responsáveis) e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos de regulamentação específica, após ter cumprido estágio probatório em pelo menos um cargo.

§ **único**- A função Pedagógica de Unidade de Ensino da Rede Municipal será ocupada por profissional formado em Pedagogia, ou em nível de Pós – Graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação a base comum nacional, obedecendo às normas estabelecidas nesta Lei, após ter cumprido estágio probatório em pelo menos um cargo.

Art. 34- As gratificações previstas nesta seção não se incorporam aos vencimentos do Professor.

CAPÍTULO VIII

DO REGIME DE TRABALHO, DAS FÉRIAS E DAS LICENÇAS

SEÇÃO I

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 35- A jornada mínima para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 16 (dezesseis) horas-aula e 04 (quatro) horas-atividade, obedecendo ao limite de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.

Art. 36- A jornada máxima para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 32 (trinta e duas) horas-aula e 08 (oito) horas-atividade, obedecendo ao limite de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.

Art. 37- O Professor no exercício de função pedagógica e/ou de direção escolar, terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais e jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 38- O titular do cargo de Professor, que não esteja em acumulação de cargo ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções de Magistério, de forma não concomitante com a docência.

§ **único**- Cessados os motivos que determinaram a atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

Art. 39- Os professores que assumirão a função de pedagogo(a), serão escolhidos preferencialmente entre os docentes de cada escola pela direção e professores da mesma.

§ **1º**- Se não houver professor com habilitação para a função, será escolhido professor de outro estabelecimento.

§ **2º**- O não cumprimento pelo pedagogo de suas atribuições acarretará em advertência, e em caso de reincidência, haverá imediatamente nova escolha, na forma indicada no "caput", de outro pedagogo.

SEÇÃO II

DAS FÉRIAS

Art. 40- Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em regência de classe e/ou em atividade de suporte pedagógico em unidade escolar, farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, 30 (trinta) dias, após o término do ano letivo e 15 (quinze) após o término do 1º semestre escolar.

§ **1º**- O Profissional da Educação que não se encontre em efetivo exercício em estabelecimento de ensino, fará jus apenas, a 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme escala.

§ **2º**- Não ingressará em férias o Professor que estiver em licença para tratamento de saúde e licença maternidade, podendo usufruí-las posteriormente.

Art. 41- Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal, cujo adicional incidirá sobre 30 (trinta) dias das férias na proporção de 1/3 (um terço) dos vencimentos.

§ único- No caso do professor exercer função de direção, chefia ou assessoramento ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

SEÇÃO III DAS LICENÇAS

Art. 42- Ao Professor estável que, durante o período de dez anos consecutivos, não se afastar do exercício de suas funções, é assegurado o direito à licença especial de seis meses, por decênio, com direito a perceber o vencimento ou remuneração, despida das eventuais gratificações.

§ único- A fruição da licença especial poderá ser fracionada em dois períodos, tendo em vista a natureza da função exercida pelo servidor.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 43- Os atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Novo Plano de Cargo Carreira e Remuneração, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º- Os que não preencherem os requisitos exigidos, terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, sem prejuízo de seus vencimentos.

§ 2º- Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.

Art. 44- Os professores que se encontrem à época de implantação do Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados desde que atendam os requisitos, usufruindo das vantagens após a reassunção.

Art. 45- Os professores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal, que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

§ único- Excetuam-se das disposições do caput, os Professores cedidos cujas atribuições tenham relação ainda que tênue com a área da Educação.

Art. 46- Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder ABONO ESPECIAL, ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais de Educação, de que trata esta lei que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Pública, sempre que o dispêndio com vencimentos, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento de Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB -, preconizado na LEI Nº 11.494, DE 20 DE JUNHO DE 2007.

Art. 47- O professor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado, poderá requerer reavaliação junto à Comissão para Enquadramento no Quadro do Magistério Público Municipal dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 48- Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento,

composta de 03 (três) membros, designados pelo (a) Secretário (a) Municipal de Educação.

Art. 49- O Professor será lotado em uma das unidades escolares e a movimentação de uma para outra será feita a pedido dos Profissionais da Educação, de uma para outra unidade escolar ou órgão da Educação Municipal, quando da existência de vaga, competindo a decisão de remoção ao Secretário Municipal de Educação, a qual atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação.

SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SUBSEÇÃO I DO ENQUADRAMENTO

Art. 50- O Enquadramento dos professores do Quadro do Magistério Público Municipal, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do Novo Plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividades, observando-se ainda, a jornada de trabalho).

Art. 51- Os professores do Quadro do pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 E 12** do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo **IV**, desta Lei.

I- ficam enquadrados no Nível **A** de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes do Cargo de Professor portadores de curso de magistério em nível médio e os de nível médio com formação do magistério acrescido de Estudos Adicionais;

II- ficam enquadrados no Nível **B** de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes de cargo de Professor e ou Pedagogo/Psicopedagogo/Orientador/Supervisor portadores de curso de Licenciatura Plena;

III- ficam enquadrados no Nível **C** de vencimento os Profissionais do Magistério, com graduação em Licenciatura Plena, acrescida de Especialização “*latu sensu*”, os atuais ocupantes de cargo de Professor e ou Pedagogo/Psicopedagogo/Orientador/Supervisor portadores de Licenciatura Plena com Especialização.

Art. 52- Os professores que se encontrarem em estágio probatório serão enquadrados na Tabela de Vencimento constante no Anexo III, levando em consideração o valor igual ou imediatamente superior ao vencimento atualmente percebido.

SEÇÃO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 53- O Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 54- Dada a incorporação do adicional por tempo de serviço aos professores levada a efeito após a entrada em vigor da Lei Municipal nº 408/2007, de 19 de dezembro de 2007, a partir da edição desta lei, o tempo de serviço dos professores somente será computado apenas para fins de progressão funcional, sendo extinto o adicional por tempo de serviço.

Art. 55- A Procuradoria do Município recorrerá até a última instância judicial em processos cujas decisões tenham sido contrárias ao interesse do Município, especificamente quando decorrentes da implantação do Plano de Classificação de Cargos e Carreiras por esta lei.

Art. 56- As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 57- Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 01 de janeiro de 2011.

Art. 58- Revoga-se a Lei Municipal nº 408/2007.

Gabinete do Prefeito Municipal,
Em Rio Azul, 07 de dezembro de 2010.

Paulo Henrique Clazer de Andrade
Prefeito Municipal

ANEXO I
CARGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
<p style="text-align: center;">PROFESSOR “A”</p> <p>(Integrado pelos professores que tenham habilitação mínima de Nível Médio com formação de Magistério, para o exercício da docência, na Educação Infantil, nas cinco primeiras séries do Ensino Fundamental e na Educação Especial).</p>	50
<p style="text-align: center;">PROFESSOR “B”</p> <p>(Integrado pelos professores que tenham habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena).</p>	105
<p style="text-align: center;">PROFESSOR “C”</p> <p>(Integrado pelos professores que quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, com graduação em Pedagogia, garantida, nesta formação, a base comum nacional, ou os professores com curso superior e pós graduação na área da educação).</p>	110

ANEXO II
DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CARGO: PROFESSOR

GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO

1. Exerce a docência na Rede Público Municipal de Ensino, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania;
2. Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino;
3. Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino/aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados;
4. Desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social;
5. Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

DESCRIÇÃO DETALHADA

A) EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1. Planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
2. Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;
3. Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
4. Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
5. Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
6. Participa do planejamento geral da escola;
7. Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
8. Participa da escolha do livro didático;
9. Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
10. Acompanha e orienta estagiários;
11. Zela pela integridade física e moral do aluno;
12. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
13. Elabora projetos pedagógicos;
14. Participa de reuniões interdisciplinares;
15. Confecciona material didático;
16. Realiza atividades extra-classe em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
17. Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
18. Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
19. Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
20. Propicia aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
21. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;
22. Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade;
23. Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
24. Participa do conselho de classe;
25. Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
26. Incentiva o gosto pela leitura;
27. Desenvolve a auto-estima do aluno;
28. Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;
29. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
30. Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
31. Contribui para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
32. Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
33. Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
34. Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
35. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
36. Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;

37. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
38. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
39. Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
40. Participa da gestão democrática da unidade escolar;
41. Executa outras atividades correlatas.

B) EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

1. Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;
 2. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
 3. Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
 4. Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
 5. Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
 6. Elabora relatórios de dados educacionais;
 7. Emite parecer técnico;
 8. Participa do processo de lotação numérica;
 9. Zela pela integridade física e moral do aluno;
 10. Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;
 11. Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;
 12. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
 13. Estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos;
 14. Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;
 15. Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;
 16. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;
 17. Participa da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aula, horas/atividade, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada professor;
 18. Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;
 19. Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
 20. Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
 21. Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;
 22. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
 23. Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
 24. Coordena conselho de classe;
 25. Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
 26. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
 27. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
 28. Contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
 29. Propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
 30. Planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
 31. Apresenta propostas que visem à melhoria da qualidade do ensino;
- Contribui para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais segmentos da

sociedade;

32. Sistematiza os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;
 33. Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;
 34. Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
 35. Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político-econômico;
 36. Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;
 37. Desenvolve pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;
 38. Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
 39. Assessoria o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
 40. Contribui para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;
 41. Coordena as atividades de elaboração do regimento escolar;
 42. Participa da análise e escolha do livro didático;
 43. Acompanha e orienta estagiários;
 44. Participa de reuniões interdisciplinares;
 45. Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
 46. Promove a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;
 47. Propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
 48. Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
 49. Trabalha a integração social do aluno;
 50. Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
 51. Auxilia o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
 52. Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
 53. Divulga experiências e materiais relativos à educação;
 54. Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
 55. Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
 56. Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
 57. Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
- Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e

verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir a eficácia do processo educativo;

58. Elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;

59. Participa da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pela Rede Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;

60. Participa da gestão democrática da unidade escolar;

61. Executa outras atividades correlatas.

REQUISITOS INSTRUÇÃO

A) ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1) Graduação em Licenciatura Plena para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, e excepcionalmente até meados da década, na Educação do Município poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na Educação Infantil e nas cinco primeiras séries do Ensino Fundamental, a obtida em nível médio com formação de Magistério. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área.

B) ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

1- Habilitação específica, obtida em curso de Graduação em Pedagogia ou Pós-Graduação, garantida nesta formação, a base comum nacional.

2- Para os Professores em Atividade de Suporte Pedagógico será exigida a experiência docente de 02 (dois) anos para o exercício destas atividades.

CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS

O ocupante do cargo deve ser capaz de trabalho mental freqüente para retenção, compreensão, julgamento, decisão, crítica, avaliação de dados e soluções; capacidade de expressão verbal e escrita; capacidade de persuasão; responsabilidade com pessoas, políticas pedagógicas, materiais, equipamentos, documentos e outros valores; habilidade para contatos freqüentes com o corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades, técnicos e público em geral; capacidade de lidar com informações confidenciais.

ANEXO III TABELA DE VENCIMENTOS

NIVEIS	REFERÊNCIA											
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
A	620,00	638,60	657,76	677,49	697,82	718,75	740,31	762,52	785,40	808,96	833,23	858,22
B	744,00	766,32	789,30	812,97	837,35	862,47	888,34	914,99	942,43	970,70	999,82	1.029,81
C	892,80	919,58	947,16	975,57	1.004,83	1.038,68	1.069,84	1.101,93	1.134,98	1.169,02	1.169,02	1.240,21

ANEXO IV
TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSES	TEMPO DE SERVIÇO
01	00 a 03 anos
02	03 anos e 1 dia a 05 anos
03	05 anos e 1 dia a 07 anos
04	07 anos e 1 dia a 9 anos
05	9 anos e 1 dia a 11 anos
06	11 anos e 1 dia a 13 anos
07	13 anos e 1 dia a 15 anos
08	15 anos e 1 dia a 17 anos
09	17 anos e 1 dia a 19 anos
10	19 anos e 1 dia a 21 anos
11	21 anos e 1 dia a 23 anos
12	23 anos e 1 dia a 25 anos.

Gabinete do Prefeito Municipal,
Em Rio Azul, 07 de dezembro de 2010.

Paulo Henrique Clazer de Andrade
Prefeito Municipal