LEI Nº 4.509 DE 04 DE JULHO DE 2012.

PUBLICADO NO QUADRO DE AVISO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAUAPEBAS
EM: 04 / 07 / 2012

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO PARA OS INTEGRANTES DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE PARAUAPEBAS, ESTADO DO PARÁ, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PARAUAPEBAS, ESTADO DO PARÁ, APROVOU E EU PREFEITO DO MUNICÍPIO DE PARAUAPEBAS, SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1° Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para os integrantes do Quadro do Magistério Público do Município de Parauapebas, Estado do Pará, em consonância com a Constituição Federal, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

SEÇÃO I
DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Art. 2° A Carreira de Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino tem como princípios básicos:

I - ingresso no cargo exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, com a possibilidade de afastamento periódico remunerado para esse fim;

III - existência de condições ambientais de trabalho, pessoal de apoio qualificado, instalações e materiais didáticos adequados;

IV - profissionalização, que pressupõe vocação, dedicação e qualificação profissional;

V - valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

VI - progressões vertical e horizontal;

VII - gestão democrática do ensino público municipal, na forma da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

VIII - período reservado ao professor e à coordenação técnica pedagógica, em sua jornada de trabalho, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho docente;

IX - participação dos integrantes do quadro de Magistério da educação básica na elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Peaagógico da Escola;

X - piso salarial profissional com revisão geral na data base do mês de maio.

SEÇÃO II
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 3° Para os efeitos desta Lei entende-se por:

I - Rede Pública Municipal de Ensino - o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação - SEMED;

II - Unidade de Ensino (U.E.): todo estabelecimento da Rede Pública Municipal, ligado à Secretaria Municipal de Educação, que se dedica ao ensino;

III - Magistério Público Municipal: conjunto de profissionais da Educação Básica titulares do cargo de professor, que exercem a docência e as funções de suporte pedagógico direto à docência, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação;

IV - Cargo Público: criado por lei, com denominação própria, quantitativo e vencimentos certos, com o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser atribuídas a um servidor;

V – Professor: profissional da carreira cujas atribuições abrangem as funções típicas do magistério;

VI – Hora-Aula: toda e qualquer atividade programada incluída no projeto político pedagógico da escola, com frequência exigível e efetiva, orientada por professores habilitados, realizada em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo de ensino aprendizagem;

VII – Referência: posição distinta horizontalmente dentro de cada nível, identificada por números, atendidos os critérios de avaliação permanente de desempenho;

VIII – Nível: posição vertical dentro do cargo, designado por algarismos romanos, para a carreira do quadro de Magistério Público Municipal, observada uma escala vertical crescente;

IX - Hora-Atividade: aquelas destinadas ao professor, para preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração da unidade de ensino, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, de acordo com o projeto político-pedagógico da unidade de ensino, devidamente previsto no calendário letivo da rede municipal;

X - Avaliação Periódica de Desempenho: instrumento utilizado periodicamente para a aferição dos resultados alcançados pela atuação dos servidores integrantes do Magistério Público Municipal, no exercício de suas funções, segundo parâmetros de eficiência do exercício funcional, conforme regulamentação.

XI - Interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor público se habilite à progressão funcional.

CAPÍTULO II
DO ENSINO

Art. 4° O Município se incumbirá de oferecer a educação básica nos níveis da educação infantil e ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis do ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino.

CAPÍTULO III
DA CARREIRA DE PROFESSOR

Art.5° O Quadro de Magistério é constituído do cargo de Professor de Educação Básica, sendo este subdividido nas seguintes classes:

I – Na área 1, Professor de Educação Básica I, com atuação em educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental (primeiro e segundo ciclos), com formação mínima de nível normal superior e/ou curso superior de licenciatura em pedagogia, com habilitação em educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental;

II – Na área 2, Professor de Educação Básica II, com atuação nos anos finais do ensino fundamental, formação em curso superior de licenciatura plena ou outra graduação correspondente à de conhecimento específico do currículo, com formação pedagógica nos termos legais.

III – Educador Ambiental, com atuação na área técnica ambiental, cujas regras de provimento, jornada, vencimentos, quantidade de vagas e atribuições do cargo estão descritas no Anexo V da presente Lei.

SEÇÃO I
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6° A carreira de magistério reúne os cargos de Professor de Educação Básica, de provimento efetivo, que compõem a categoria e são estruturados, conforme descrição contida no Anexo I desta Lei.

Art. 7° As atribuições dos cargos de Professor de Educação Básica estão contidas no Anexo IV da presente Lei.

Art. 8° Os cargos de provimento efetivo do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, ora instituídos, são estruturados em 4 (quatro) níveis e 11 (onze) referências, conforme Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO IV
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 9° O Sistema de Ensino do Município promoverá a valorização dos professores, assegurando-lhes a progressão funcional.

§1° A progressão funcional é a movimentação dos servidores efetivos dentro do cargo nas modalidades horizontal e vertical.

§2° O professor que, temporariamente, estiver exercendo cargo em comissão de Diretor, Vice-Diretor, Diretor Técnico-Pedagógico, Coordenador Pedagógico terá direito à progressão funcional no cargo de origem, por razão do desempenho de atividade educacional correlata.

§3° Fica assegurada a promoção vertical do Professor de Educação Básica do Nível I, constante no Anexo III para o Nível I do Anexo II, mediante apresentação de

diploma de curso Normal Superior ou de Licenciatura devidamente registrado no órgão competente.

Art. 10. A progressão horizontal e vertical assegura a percepção de vantagem pecuniária ao professor, mediante tempo de serviço e adicional de titulação, devendo ser precedida de avaliação, mantida a classe em que se encontra.

§1° A progressão vertical baseada na titulação será concedida mediante procedimento administrativo específico, gerando efeitos financeiros nos vencimentos do servidor a partir da data do requerimento do servidor.

§2° A progressão horizontal baseada no tempo de serviço será concedida com base no tempo de serviço e na avaliação permanente de desempenho do servidor municipal, observadas as disposições desta Lei.

SEÇÃO I
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 11. Progressão Vertical é a mudança de nível dentro do mesmo cargo e escolaridade para o qual o servidor do magistério municipal foi aprovado, assegurando o direito à acumulação de vantagem pecuniária, através de adicional de titulação, concedida ao professor que adquira titulação com relação direta na disciplina ministrada, comprovada através de diploma ou certificado emitido por instituição reconhecida pelo MEC, apurado em procedimento administrativo próprio, de acordo com regulamentação específica.

§ 1° A progressão vertical tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do professor no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho.

§ 2° A mudança de nível acarretará acréscimo de vantagem pecuniária, na seguinte proporção:

I - Professor nível II - adicional de 3% sobre o vencimento-base, para professores admitidos na rede pública municipal através de concurso público, que obtenha a qualificação de nível superior comprovado mediante certificado emitido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC e que guarde relação direta com o exercício do magistério;

II - Professor nível III: adicional de 10% calculado sobre o vencimento-base, para professores admitidos na rede pública municipal através de concurso público, que comprove a obtenção do título de Especialista, mediante certificado de conclusão de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 horas, emitido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC e, desde que guarde relação direta com o exercício do magistério;

III - Professor nível IV: adicional de 15% calculado sobre o vencimento-base, para professores admitidos na rede pública municipal através de concurso público, que comprove a obtenção do título de Mestre, comprovado mediante certificado de

conclusão de mestrado, emitido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC e, desde que guarde relação direta com o exercício do magistério;

IV - Professor nível V: adicional de 20% calculado sobre o vencimento-base, para professores admitidos na rede pública municipal através de concurso público, que comprove a obtenção do título de Doutor, comprovado mediante certificado de conclusão de doutorado, emitido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC e, desde que guarde relação direta com o exercício do magistério.

§ 3° A mudança de nível não acarretará mudança na área de atuação para qual o professor prestou concurso.

§ 4° É vedada a acumulação de adicional para o mesmo nível.

§ 5° A percepção de vantagem pecuniária referente à titulação será incorporada ao vencimento base para todos os efeitos legais.

SEÇÃO II
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 12. Progressão Horizontal é o acúmulo de vantagens pecuniárias para os servidores do magistério municipal baseada no tempo de serviço e na avaliação permanente de desempenho.

§ 1° Ao receber o ato de posse no cargo, o servidor iniciará a contagem do tempo para obtenção de sua progressão horizontal;

§ 2° A mudança de referência será sempre para a referência seguinte.

§ 3° A mudança de referência acarretará acréscimo sobre o vencimento base, na proporção fixa de 3% (três por cento) para cada período adquirido.

Art. 13. Os critérios para a obtenção da progressão horizontal, especificamente para a carreira do magistério, serão baseados nos fatores relacionados ao desempenho no trabalho, à qualificação profissional através de cursos, exames periódicos de aferição de conhecimentos pedagógicos e na área curricular em que o profissional do magistério exerce suas atividades, além dos seguintes:

I - Tenha observado o interstício de 03 (três) anos entre as referências;
II – Não esteja em estágio probatório;
III - Não esteja impedido em razão de qualquer penalidade disciplinar;
IV – Não tenha sido readaptado para exercer outra função no serviço público, em razão de incapacidade e limitação para o exercício da atividade de regência de classe;
V – Não tenha mais de 15 (quinze) horas/aula de faltas não justificadas no período avaliado, se professor do 3° e 4° ciclos;
VI – Não tenha mais de 12 (doze) horas/aula de faltas não justificadas no período avaliado, se professor do 3° e 4° ciclos;
VII – Não tenha sido afastado do cargo em decorrência do gozo de licença, salvo disposição em contrário;

VIII - Ter obtido, na Avaliação Global, conceito que Supera o Desempenho Esperado (SD) e/ou que Atinge o Desempenho Esperado (AD), cuja pontuação será discriminada em Decreto.

§1° A progressão horizontal não poderá ser concedida se o servidor não houver cumprido todo o período correspondente ao interstício, no efetivo exercício de suas funções de magistério e na referência em que se encontrar.

§2° Para a progressão horizontal, não serão considerados os títulos que forem utilizados em procedimento administrativo de progressão vertical.

§3° Os critérios para a obtenção da progressão horizontal serão fixados por Decreto.

CAPÍTULO V
DA REMOÇÃO

Art. 14. Remoção é a movimentação do servidor de um para outro local de trabalho, condicionada à existência de vaga.

Art. 15. A remoção, a critério da Administração, processar-se-á:

I – a pedido, por permuta;
II – de ofício, por necessidade da Administração.

Parágrafo único. A remoção de que trata a alínea "a" do inciso I, do Art. 20 desta Lei, será realizada anualmente, sempre anterior à convocação de candidato aprovado em concurso público de ingresso, se houver.

Art. 16. A remoção por permuta será realizada desde que os interessados ocupem atribuições de iguais nível e habilitação.

Art. 17. A remoção, a pedido, será processada no mês de janeiro de cada ano pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. O servidor deverá dar entrada no pedido de remoção no último trimestre do ano.

Art. 18. Serão consideradas vagas, para efeito de preenchimento por remoção, as criadas por afastamento do titular em decorrência de:

I – aposentadoria;
II – falecimento;
III – exoneração;
IV – demissão;
V – recondução;
VI – perda do cargo por decisão judicial;
VII – readaptação.

§ 1° Além dos casos previstos nos incisos deste artigo, serão incluídas para a remoção as vagas surgidas em decorrência da ampliação da rede escolar municipal, alteração da grade curricular ou na hipótese de efetivo afastamento do titular.

§ 2° As vagas decorrentes de afastamento provisório do servidor não poderão ser preenchidas através de remoção.

§ 3° Para concorrer à remoção, o servidor dependerá de aprovação em estágio probatório, salvo em relação a situações especiais cuja decisão caberá ao titular da Secretaria Municipal de Educação mediante expedição de parecer.

CAPÍTULO VI
DA CESSÃO

Art. 19. Cessão é o ato através do qual o titular de cargo da carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

Art. 20. Fica vedada a cessão do servidor que estiver respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 1° A cessão, em regra, será sem ônus para o Município e será deferida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2° Quando se tratar de instituições públicas ou privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial, a cessão poderá dar-se com ônus para a Administração Pública.

CAPÍTULO VII
DO REGIME FUNCIONAL

SEÇÃO I
DO INGRESSO

Art. 21. O ingresso na carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á mediante concurso público de provas e títulos, por área de atuação, correspondente à habilitação do candidato aprovado, dentro de cada cargo e será disciplinado pelas normas constantes nesta Lei.

Art. 22. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, contados da data de publicação da homologação do seu resultado, prorrogável uma única vez por igual período.

Art. 23. O ingresso na carreira do Magistério Público Municipal obedecerá aos critérios do regime jurídico único e aos seguintes:

I – ser aprovado em concurso público específico;
II - ter escolaridade compatível com a natureza do cargo.

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E DA ESTABILIDADE

Art. 24. Ao entrar em exercício, o servidor público nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por um período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.

§1° Os critérios utilizados para fins de avaliação e aprovação em estágio probatório são os seguintes:

I - conduta de comprometimento com o trabalho educativo, assiduidade e pontualidade;
II - domínio específico do cargo, habilidades próprias da atividade que exerce;
III - relacionamento interpessoal;
IV - esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se;
V - coerência entre os planos e sua execução;
VI - compromisso com as normas que regem a educação;
VII - integração aos objetivos educacionais do Município.

§ 2° Somente após a aprovação no estágio probatório, o servidor será considerado estável;

§3° Será exonerado o servidor que não for aprovado no estágio probatório, comprovada administrativamente sua incapacidade ou inadequação para o serviço público ou a insuficiência de seu desempenho.

§ 4° A comissão responsável pela avaliação de desempenho durante o estágio probatório será a mesma que procederá a avaliação de desempenho e progressão funcional.

Art. 25. O servidor integrante do Magistério Público Municipal se tornará estável no serviço público a partir da data de publicação do ato da avaliação de aptidão.

CAPÍTULO VIII
DO REGIME DE TRABALHO

SEÇÃO I
DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

Art. 26. A jornada de trabalho do docente nas unidades escolares é de 125 horas/aula mensais, assim distribuídas:

I - 100 (cem) horas/aulas mensais cumpridas em sala de aula;

II - em horas-atividade, 25 (vinte e cinco) horas/aula mensais cumpridas, preferencialmente no recinto da escola, destinada à preparação e avaliação do trabalho didático, formação continuada, reuniões de pais, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, de acordo com o projeto político pedagógico da escola.

§1° A critério da administração, o professor poderá submeter-se a regime de até 250 horas/aula, distribuídas na mesma proporção descrita no *caput*.

§2° Pelo menos um terço do tempo destinado às horas-atividade será cumprido obrigatoriamente na unidade escolar em que o professor estiver lotado ou em local destinado pela direção escolar, com o fim de participar de atividades de planejamento coletivo, formação continuada e outras atividades pedagógicas.

CAPÍTULO IX
DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 27. A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo à referência da classe e ao nível de habilitação em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que faz *jus*, inclusive a hora-atividade.

Parágrafo único. Con sidera-se vencimento básico da ca rreira o fixado para a referência inicial, da classe a que pertença e no nível mínimo da habilitação.

CAPÍTULO X
DA READAPTAÇÃO

Art. 28. Deverá ser readaptado, para exercer outra função no serviço público, o profissional de magistério que for considerado incapaz ou limitado para o exercício da atividade de regência de classe, sem prejuízo de sua remuneração percebida no momento da readaptação.

Parágrafo único. Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado, nos termos da legislação previdenciária.

CAPÍTULO XI
DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS
DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

SEÇÃO I
DOS DIREITOS

Art. 29. São direitos do professor:

I - receber remuneração de acordo com o nível e classe em que se encontra;

II - ter oportunidade de aperfeiçoamento profissional e formação continuada, a critério da administração;

III - participar de estudos e deliberações referentes ao processo educacional;

IV - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

V - ter a seu alcance informações educacionais, biblioteca, material didático-pedagógico, instrumentos de trabalho, bem como contar com assistência técnica e especializada que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos;

VI - dispor, no ambiente de trabalho, de instalações adequadas e materiais técnicos e pedagógicos suficientes e adequados para que possam exercer com eficiência e eficácia as suas funções;

VII - reunir-se na unidade escolar ou fora dela para tratar de assuntos de interesse da educação, desde que não prejudique as atividades escolares;

VIII – filiar-se em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, sem prejuízo de sua situação funcional ou remuneração.

IX - O integrante do quadro do Magistério Público Municipal receberá seus vencimentos até o 5º dia útil do mês subseqüente ao trabalhado.

SEÇÃO II
DAS VANTAGENS

Art. 30. Consideram-se vantagens percebidas pelos professores:

I - os incentivos relativos à progressão vertical e/ou horizontal;

II - as gratificações;

III - as indenizações;

IV - os auxílios pecuniários;

V – gratificação pelo exercício de função de confiança;

VI – gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso;

VII – gratificação pelo exercício da docência com alunos portadores de necessidades especiais, desde que provada a habilitação específica.

§ 1º O incentivo relativo à progressão horizontal e vertical incorpora-se ao vencimento-base para qualquer efeito.

§ 2º As gratificações de função, indenizações e auxílios pecuniários não se incorporam ao vencimento para qualquer efeito.

§ 3º As indenizações e auxílios de que tratam os incisos III e IV são os previstos no Estatuto do Servidor Público Municipal;

§4º A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso corresponderá a 15% (quinze por cento) do vencimento básico da carreira;

§ 5º A classificação das unidades escolares como de difícil acesso será fixada anualmente pela SEMED;

§6° A gratificação prevista no inciso VII, quando devida corresponderá a 15% (quinze por cento) do vencimento básico da carreira.

Art. 31. Ao professor integrante do quadro de carreira que exercer a função de Diretor de unidade escolar fica assegurada a percepção de gratificação de acordo com as seguintes tipologias:

I - 10% (dez por cento) sobre o vencimento do cargo de Diretor, para as escolas de pequeno porte;
II - 20% (vinte por cento) sobre o vencimento do cargo de Diretor, para as escolas de médio porte;
III - 30% (trinta por cento) sobre o vencimento do cargo de Diretor, para as escolas de grande porte.

§ 1° Para os efeitos de pagamento da gratificação prevista no caput deste artigo, entende-se por:

I – Escola de Pequeno Porte: a instituição educacional que possui até 500 (quinhentos) alunos;
II – Escola de Médio Porte: a instituição educacional que possui até 501 (quinhentos e um) a 1000 (mil) alunos;
III – Escola de Grande Porte: a instituição educacional que possui acima de 1000 (mil) alunos;

§ 2° A gratificação pelo exercício da função de vice-direção de unidade escolar corresponderá a 50% (cinquenta por cento) da gratificação paga à função de direção correspondente no *caput*.

SEÇÃO III
DAS LICENÇAS

Art. 32. O servidor integrante do quadro do Magistério Público Municipal fará jus as licenças regulamentadas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Parauapebas.

Parágrafo único. Para efeito do disposto nesta lei, além das licenças regulamentadas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Parauapebas, o professor terá direito a licença para qualificação profissional, a critério da administração, sem prejuízo da remuneração.

Art. 33. No interesse do ensino e com autorização expressa da autoridade competente, os titulares dos cargos do Magistério Público Municipal, poderão se afastar de suas atribuições para aprimoramento profissional fora do Município, sem prejuízo de seu vencimento-base e vantagens de caráter permanente, devendo ter substituto enquanto perdurar o seu afastamento.

Parágrafo único. Considera-se aprimoramento profissional, para os efeitos do artigo anterior, os cursos de Pós-Graduação *stritcto Sensu* e *Lato sensu*, realizados em programas de especialização, mestrado ou doutorado em áreas afins da educação.

Art. 34. A concessão da licença dos cursos e programas de que trata o caput do artigo 33 tomará em consideração:

I – a prioridade em áreas curriculares carentes;
II – a situação funcional, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no sistema educacional do Município;
III – a utilização de metodologias diversificadas, incluídas as que empregam recursos da educação à distância.
IV – a prioridade aos servidores em educação que não possuam especialização;
V – a disponibilidade orçamentária e financeira.

Art. 35. A execução dos programas de capacitação, especialização, aperfeiçoamento e atualização poderá ser atribuída aos Órgãos Setoriais do Sistema Municipal de Ensino ou, ainda, delegada a entidades públicas ou privadas na área de Educação, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria.

Art. 36. Quando houver afastamento para aprimoramento profissional, fica o servidor obrigado a prestar serviços em órgão de lotação quando de seu retorno, por um período igual ao de seu afastamento e com a mesma carga horária, sob pena de restituir aos cofres públicos o que tiver recebido quando de seu afastamento.

§ 1° O Município será ressarcido pelo servidor na hipótese dele pedir exoneração, abandonar o curso, ser reprovado em decorrência de faltas ou ser suspenso do curso em caráter definitivo, pelo valor correspondente ao que recebeu a título de remuneração e bolsa de estudos, devidamente corrigidos.

§ 2° O ato que conceder autorização para afastamento conterá o compromisso expresso do servidor interessado relativamente às exigências previstas neste artigo.

Art. 37. O servidor afastado para aprimoramento profissional deverá periodicamente, encaminhar ao setor competente da Secretaria Municipal de Educação relatório de suas atividades, comprovando a frequência e o desempenho acadêmico, sob pena de suspensão do beneficio de afastamento.

Art. 38. Ao servidor beneficiado pelo disposto nesta Seção não será deferido.

I - licença para tratar de interesse particular, antes de decorrido período igual ao da licença para a qualificação profissional, ressalvada a hipótese de ressarcimento das despesas;
II - outro afastamento por idêntico fundamento, antes de decorrido período igual ao do afastamento anterior.

Art. 39. O número de licenciados para qualificação profissional não poderá exceder 3% (três por cento) do quadro de lotação de cada Unidade de Ensino e na

Sede da Secretaria Municipal de Educação, sob pena de prejuízo ao serviço educacional.

CAPÍTULO XII

SEÇÃO I
DA AVALIAÇÃO PERMANENTE DE DESEMPENHO

Art. 40. A avaliação permanente de desempenho deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades e deve ser um momento de formação, em que a administração possa apurar o nível do comportamento profissional do servidor, percebendo os pontos positivos e visualizando caminhos para superação das dificuldades deste, possibilitando maior eficiência funcional.

Parágrafo único. A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I - Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis, tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado e da equipe específica para esse fim;

II - Universalidade: todos devem ser avaliados dentro das Unidades Gestoras da Secretaria Municipal de Educação;

III - Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos;

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.

Art. 41. A Prefeitura Municipal de Parauapebas através da Secretaria Municipal de Educação promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, promovendo cursos de treinamento e capacitação, entre outras ações.

Art. 42. A avaliação permanente de desempenho, como instrumento de aferição dos resultados alcançados pelo servidor no exercício das suas funções, para fins de progressão horizontal, basear-se-á nos seguintes parâmetros:

I - conduta de comprometimento com o trabalho educativo, assiduidade e pontualidade;

II - domínio específico do cargo, habilidades próprias da atividade que exerce;

III - relacionamento interpessoal;

IV - esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se;

V - coerência entre os planos e sua execução;

VI - compromisso com as normas que regem a educação;

VII - integração aos objetivos educacionais do Município.

§ 1° Para efeito de aprovação de Avaliação Permanente de Desempenho, o servidor deverá obter a pontuação mínima de 70% (setenta por cento).

§ 2° A avaliação permanente de desempenho será realizada anualmente.

§ 3º É facultado ao servidor avaliado, que discordar da sua avaliação, apresentar recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho e Progressão Funcional, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da ciência pelo servidor na Ficha de Avaliação de Desempenho.

SEÇÃO II
DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 43. Fica criada a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e Progressão Funcional responsável pelas avaliações permanentes de desempenho, as avaliações realizadas durante o estágio probatório e as referentes às progressões funcionais.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o caput deste artigo terá a seguinte composição:

I – 2 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação;
II – 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração;
III – 2 (dois) representantes dos servidores da área da educação, escolhidos em assembléia geral, convocada pela entidade sindical;
IV – 2 (dois) representantes da entidade sindical, respeitando o mandato vigente;
V - 1 (um) representante da Procuradoria-Geral do Município.

Art. 44. A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho e Progressão Funcional terá sua organização e forma de funcionamento definidas, complementarmente, por meio de Decreto.

SEÇÃO III
DAS FÉRIAS DOS PROFESSORES

Art. 45. Todo servidor do quadro de Magistério Público Municipal terá direito, após cada período de 12 meses de exercício, ao gozo de férias, sem prejuízo da remuneração e nas seguintes condições:

I – Aos docentes em regência de classe, 45 (quarenta e cinco) dias de férias;
II – 30 (trinta) dias para os demais integrantes do quadro de Magistério.

Parágrafo único. A época de gozo das férias pelo servidor será estabelecida pela chefia imediata.

Art. 46. Após cada período de 12 (doze) meses, o servidor do Magistério Público Municipal terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes, por ano;
II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas, por ano;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte três) faltas, por ano;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas, por ano.

§ 1°. É vedado descontar do período de férias as faltas justificadas.

§ 2°. O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Art. 47. Não terá direito a férias o servidor que, no curso do período aquisitivo, tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

Parágrafo único. Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o servidor, após o implemento da condição prevista no *caput* deste artigo, retornar ao serviço.

CAPÍTULO XIII
DOS DEVERES E DAS PROIBIÇÕES DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

SEÇÃO I
DOS DEVERES

Art. 48. Aos integrantes do quadro do Magistério Público Municipal, no desempenho de suas atividades, além dos deveres comuns aos servidores públicos do município, cumpre:

I - preservar as finalidades da Educação Nacional inspiradas nos princípios da liberdade e nos ideais de solidariedade humana;

II - promover e/ou participar das atividades educacionais, sociais e culturais, escolares e extra-escolares em benefício dos educandos e da coletividade a que serve a escola;

III - esforçar-se em prol da educação integral do educando, utilizando processo que acompanhe o avanço científico e tecnológico e sugerindo também medidas tendentes ao aperfeiçoamento dos serviços educacionais;

IV - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando as tarefas com zelo e presteza;

V - fornecer elementos para permanente atualização de dados junto aos órgãos da Administração;

VI - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;

VII - respeitar o educando como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a qualidade do seu aprendizado;

VIII - comprometer-se com o aprimoramento pessoal e profissional através da atualização e aperfeiçoamento dos conhecimentos, assim como da observância aos princípios morais e éticos;

IX - manter em dia registros, escriturações e documentação inerentes à função desenvolvida e à vida profissional;

X - preservar os princípios democráticos da participação, da cooperação, do diálogo, do respeito à liberdade e da justiça social;

XI - conhecer e respeitar a legislação educacional vigente;

XII - desempenhar suas atividades profissionais, observando os princípios e fins da educação brasileira;

XIII - desenvolver estudos e oferecer sugestões para melhoria do sistema de ensino;

XIV - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

XV - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da classe;

XVI - cumprir as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente, no que tange à educação.

SEÇÃO II
DAS PROIBIÇÕES

Art. 49. É vedado ao integrante do quadro do Magistério Público Municipal, além do disposto sobre o assunto na legislação específica:

I - desrespeitar os direitos da criança e do adolescente ou deixar de comunicar às autoridades competentes maus tratos que estes venham a sofrer;

II - ausentar-se do local de trabalho sem prévia autorização da autoridade competente;

III - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de terceiros;

IV - utilizar pessoal ou recursos materiais do local de trabalho em serviços ou atividades particulares;

V - exercer atividade incompatível com o exercício do cargo e com o horário de trabalho;

VI - impedir que os educandos participem de atividades escolares em razão de qualquer carência material.

CAPÍTULO XIV
DO ENQUADRAMENTO

Art. 50. O enquadramento neste Plano dos atuais servidores titulares de cargos do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Grupo Magistério do Município, constantes no Quadro Transitório (Anexo III), será processado mediante transferência para os cargos do Quadro de Carreira do Magistério no Quadro Permanente (Anexo II) fixado na presente Lei, respeitados os requisitos exigidos no novo cargo/nível.

Parágrafo único. O enquadramento produzirá efeitos a partir da publicação do respectivo ato.

Art. 51. Em nenhuma hipótese o servidor titular de cargo de provimento efetivo, ao ser enquadrado em cargo do Quadro de Carreira, criado nesta Lei, terá redução na remuneração.

CAPÍTULO XVI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 52. Os diretores e os vice-diretores de Unidades de Ensino se submeterão a um permanente processo de capacitação em serviço, bem como aos mecanismos de avaliação promovidos regularmente pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 53. Naquilo que for omissa a presente Lei, ou com esta não colidir, aplica-se as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Parauapebas.

Art. 54. É vedada a exoneração, a suspensão ou demissão injustificada do servidor do magistério sindicalizado, a partir do registro da candidatura de cargo de coordenação ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave, devidamente apurada em processo administrativo.

Art. 55. Fica vedado o ingresso de professor para o exercício da docência com formação de nível médio na modalidade normal.

§1°. Em caso de comprovada carência e para que não haja solução de continuidade ao serviço educacional no Município, será admitida a contratação de Professor com formação mínima de nível médio, na modalidade normal.

§2°. Para efeitos da contratação excepcional de Professor com formação mínima de nível médio será utilizado como parâmetro de vencimento o nível I, do cargo de professor de Educação Básica I, Área I, previsto no Anexo II da presente Lei.

Art. 56. O Prefeito baixará os atos necessários à execução do presente Plano, podendo expedir atos e instruções necessárias à operacionalização e manutenção do mesmo.

Art. 57. Fazem parte integrante desta Lei os seguintes anexos:

I - Anexo I – Quadro da Carreira de Magistério;
II - Anexo II – Quadro Permanente – Tabela de Vencimentos;
III – Anexo III – Quadro Transitório – Tabela de Vencimentos;
IV – Anexo IV – Atribuições do Cargo de Professor;
V – Anexo V – Atribuições do Cargo de Educador Ambiental.

Art. 58. As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta do orçamento do Município.

Art. 59. Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei n° 4.229, de 26 de abril de 2002.

Art. 60. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Município de Parauapebas, 04 de julho de 2012.

DARCI JOSÉ LERMEN
PREFEITO MUNICIPAL

ANEXO I

QUADRO DA CARREIRA DE MAGISTÉRIO

	CATEGORIA FUNCIONAL	GRUPO OCUPACIONAL	ÁREAS DE ATUAÇÃO	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA	QUANTIDADE
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I	DOCENTE	GOB - PEB	ÁREA 1 Educação infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental (primeiro e segundo ciclos) e 1ª e 2ª etapa do EJA	Escolaridade de Normal Superior e/ou Curso Superior de Licenciatura em Pedagogia, com habilitação em Educação Infantil.	1270
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II	DOCENTE		ÁREA 2 Anos finais do Ensino Fundamental (terceiro e quarto ciclos) e 3ª e 4ª etapa do EJA	Curso Superior de Licenciatura Plena ou outra graduação correspondente ao conhecimento específico do currículo	500

ANEXO II

CARGO	NÍVEL										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Professor de Educação Básica I (ÁREA I)	I	R$ 766,45	R$ 804,77	R$ 836,97	R$ 870,44	R$ 905,26	R$941,48	R$979,14	R$1.018,29	RS1.059,03	R$1.101,40
	II	R$1.149,67	R$1.207,15	R$1.255,44	R$1.305,66	R$1.357,89	R$1.412,20	R$1.468,68	R$1.527,43	R$1.588,53	R$1.652,06
	III	R$1.225,62	R$1.286,90	R$1.338,39	R$1.391,92	R$1.447,59	R$1.505,50	R$1.562,72	R$1.628,34	R$1.693,48	R$1.761,21
	IV	R$1.302,85	R$1.367,98	R$1.422,71	R$1.479,61	R$1.538,80	R$1.600,35	R$1.664,37	R$1.730,94	R$1.800,18	R$1.8 72,18
Professor de Educação Básica II (ÁREA II)	I	R$ 766,45	R$ 804,77	R$ 836,97	R$ 870,44	R$ 905,26	R$941,48	R$979,14	R$1.018,29	RS1.059,03	R$1.101,40
	II	R$1.149,67	R$1.207,15	R$1.255,44	R$1.305,66	R$1.357,89	R$1.412,20	R$1.468,68	R$1.527,43	R$1.588,53	R$1.652,06
	III	R$1.225,62	R$1.286,90	R$1.338,39	R$1.391,92	R$1.447,59	R$1.505,50	R$1.562,72	R$1.628,34	R$1.693,48	R$1.761,21
	IV	R$1.302,85	R$1.367,98	R$1.422,71	R$1.479,61	R$1.538,80	R$1.600,35	R$1.664,37	R$1.730;94	R$1.800,18	R$1.872,18

ANEXO III

CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIAS									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Professor de Educação Básica I	I	R$ 766,45	R$ 804,77	R$ 836,97	R$ 870,44	R$ 905,26	R$941,48	R$979,14	R$1.018,29	RS1.059,03	R$ 1.101,40
	II	R$1.149,67	R$1.207,15	R$1.255,44	R$1.305,66	R$1.357,89	R$1.412,20	R$1.468,68	R$1.527,43	R$1.588,53	R$ 1.652,06
	III	R$1.225,62	R$1.286,90	R$1.338,39	R$1.391,92	R$1.447,59	R$1.505,50	R$1.562,72	R$1.628,34	R$1.693,48	R$ 1.761,21
	IV	R$1.302,85	R$1.367,98	R$1.422,71	R$1.479,61	R$1.538,80	R$1.600,35	R$1.664,37	R$1.730,94	R$1.800,18	R$ 1.872,18

ANEXO IV - ATRIBUIÇÕES DO CARGO

CATEGORIA FUNCIONAL	DOCENTE
GRUPO OCUPACIONAL	GOB - PEB
CARGO	Professor

ATRIBUIÇÕES – TAREFAS TÍPICAS

1. Ministrar aulas na Educação Infantil e Ensino fundamental, na área de atuação, garantindo a efetivação do processo ensino – aprendizagem;
2. Cultivar o desenvolvimento/formação dos valores éticos.
3. Ministrar os dias e horas-aula estabelecidos, ensinando o conteúdo de forma crítica e construtiva, proporcionando o desenvolvimento de capacidade e competências.
4. Participar do processo de elaboração e execução do projeto político pedagógico da escola.
5. Cumprir plano de trabalho, segundo o Projeto pedagógico de sua unidade escolar;
6. Avaliar o desempenho dos alunos, com registro de notas, bem como registros descritivos, de acordo com as normas do Sistema de Ensino;
7. Comprometer-se com o sucesso de sua ação educativa na escola, garantindo a todos os alunos o direito à aprendizagem.
8. Desenvolver atividades de recuperação da aprendizagem para os alunos que dela necessitarem.
9. Promover a saudável interação na sala de aula, estimulando o desenvolvimento de auto-imagem positiva, de autoconfiança, autonomia e respeito entre os alunos.
10. Elaborar/selecionar/utilizar materiais pedagógicos visando estimular o interesse dos alunos.
11. Propor, executar e avaliar alternativas que contribuam para o desenvolvimento do processo educativo.
12. Planejar, executar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento educacional dos alunos, proporcionando-lhes oportunidades para seu melhor aproveitamento na aprendizagem.
13. Buscar, numa perspectiva de formação profissional continuada, o aprimoramento do seu desempenho através de participação em grupos de estudos, cursos, eventos e programas educacionais.
14. Manter todos os documentos pertinentes a sua área de atuação devidamente atualizados, registrando os conteúdos ministrados, os resultados da avaliação dos alunos e efetuar os registros administrativos adotados pelo sistema de ensino.
15. Registrar e fazer o acompanhamento da freqüência do aluno.
16. Empenhar-se pelo desenvolvimento global do educando, articulando-se com os pedagogos e com a comunidade escolar.
17. Participar e/ou empreender atividades extracurriculares da escola e dos alunos.
18. Responsabilizar-se pela recuperação paralela e periódica dos alunos visando a aprendizagem.
19. Executar e cumprir a carga horária estabelecida pela escola dentro do calendário letivo aprovado para realização das aulas e outras atividades.
20. Propor e realizar projetos específicos na sua ação pedagógica.
21. Apresentar relatório anual de suas atividades com apreciação do desempenho dos alunos e da tarefa docente, quando solicitado.
22. Elaborar e desenvolver projetos que oportunizem a análise crítica da realidade pelos alunos, desenvolvendo os conteúdos propostos no currículo escolar;
23. Colaborar e comparecer às festividades, reuniões e outras promoções, quando convocado pelo Diretor da escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;
24. Participar de discussões e decisões da escola, mediante atuação conjunta com os demais integrantes da comunidade escolar através dos Conselhos de Classe e de Escola;
25. Participar de reuniões, capacitações, programas de aperfeiçoamento e outros eventos, quando solicitado;
26. Participar integralmente dos períodos dedicados a reuniões, planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
27. Participar da integração Escola x Família x Comunidade, visando à criação de condições favoráveis de participação no processo ensino-aprendizagem;
28. Executar atividades correlatas.

ANEXO V – ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE EDUCADOR AMBIENTAL

CATEGORIA FUNCIONAL	TÉCNICA
GRUPO OCUPACIONAL	GOB - TEC
CARGO	EDUCADOR AMBIENTAL
VENCIMENTO: R$ 2.900,00	CARGA HORÁRIA: 200 HORAS MENSAIS
QUANTIDADE: 5	

Requisitos: Possuir Bacharelado ou Licenciatura Plena nos seguintes cursos: Pedagogia, com Pós-Graduação Biologia, Ciências Biológicas, Ciências da Natureza, Ecologia, Engenharia Agronômica, Engenharia Florestal, Gestão Ambiental, História ou Turismo.

ATRIBUIÇÕES – TAREFAS TÍPICAS

1. Prestar informações e orientações à Rede Pública de Ensino sobre as melhores atitudes de defesa do meio ambiente;
2. Elaborar projetos e programas educacionais relacionados com as atividades de fiscalização ambiental, envolvendo a fauna e a flora, respeitada a legislação;
3. Elaborar e implantar programas de divulgação que visem o conhecimento e a conscientização da população nos problemas de defesa do meio ambiente;
4. Coordenar atividades e eventos culturais que despertem a comunidade para os problemas ecológicos;
5. Coletar e avaliar dados sobre meio ambiente, realizando pesquisas e analisando resultados; programar e coordenar eventos culturais visando a defesa do meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável;
6. Dinamizar e monitorar as atividades do Programa nas escolas, formando, orientando e esclarecendo dúvidas das equipes que estiverem sob a sua responsabilidade;
7. Participar dos estudos de elaboração ou revisão de legislação ou normas técnicas, relativas a melhoria e proteção ambiental;
8. Elaborar estudos, visando a recuperação de áreas degradadas ou ameaçadas de degradação ambiental;
9. Apoiar a docência em oficinas de Formação Continuada;
10. Conhecer previamente e aprofundar pesquisas sobre indicadores de capacidades;
11. Assegurar a qualidade e a pontualidade dos relatórios sob sua área de responsabilidade;
12. Exercer ação fiscalizadora observando normas e legislação especifica;
13. Acompanhar a preservação da flora e da fauna de parques e reservas florestais do município; executar quaisquer outras atividades correlatas.