LEI Nº 407/2011

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal

Lauir de Oliveira, Prefeito Municipal de Imbau, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Imbau, nos termos da legislação vigente.

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 1º ao 5º ano, Jovens e Adultos e Educação Infantil, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação.

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

Art. 3º O 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 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 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 a:

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 na Instituição;

XIII - garantir o princípio da democracia, onde os professores tenham as mesmas oportunidades, baseando-se em critérios únicos 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:

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;

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, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensinoaprendizagem;

X - HORA-ATIVIDADE: tempo cumprido na escola, reservado para planejamento, estudo, preparação e avaliação relativa às atividades de caráter pedagógico;

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

XII - QUADRO SUPLEMENTAR: quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei;

XIII - ESTRUTURA DE 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 do professor.

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 é composta de Quadro Permanente e de Quadro Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, os cargos do 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 I~~

~~- Professor II~~

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

I - GRUPO: Magistério a) Cargo:

- Professor I
- Professor II
- Professor de Educação Física I
- Professor de Educação Física II (Redação dada pela Lei nº 507/2014)

Art. 9º O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Imbau 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 9394 de 20/12/1996, poderá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil, nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental e na Educação Especial, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério na modalidade Normal.

III - do Professor quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, será exigida graduação em Pedagogia, ou especialização "latu sensu" de no mínimo 360 horas, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

IV - para o exercício do cargo de Professor de Educação Física é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de Licenciatura com Graduação Plena em Educação física. (Redação acrescida pela Lei nº 507/2014)

Art. 10 O cargo de Professor será distribuído na Carreira em Níveis e Classes:

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

II - Para a promoção entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais: o Nível II é igual ao Nível I acrescido 13% (treze por cento) e o Nível III é igual ao Nível II acrescido 15% (quinze por cento).

III - Cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 12 (doze) Classes designadas pelas letras a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, 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 05% (cinco por cento) entre uma Classe e a Classe seguinte, de modo que a Classe b de cada Nível corresponderá ao valor da Classe a acrescido de 05% (cinco por cento), e assim sucessivamente até a Classe l.

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
Do Ingresso na Carreira

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 referente à formação profissional, atendido os requisitos de qualificação e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

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 inscreverem-se 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 suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I - Por motivo de doença em pessoa na família;

II - Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar, nos termos estabelecidos na legislação em vigor;

III - Para ocupar cargo público eletivo.

§ 2º O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no § primeiro.

§ 3º Durante o estágio probatório o ocupante do 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 a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus Professores 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 assessore permanentemente 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: avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo 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: Diretor ou Vice-diretor, um membro da Equipe Pedagógica e, pelo menos, um representante de cada cargo, eleito pela categoria, atraves de uma comissão central e de comissões por escola, constituidas pelos segumentos que compõem o Conselho Escolar;

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 pela equipe de avaliadores instituída 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 Professor de uma Classe para a classe seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício de 02 (dois) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, assegurados pela Instituição;

a) as avaliações de desempenho serão concluídas no primeiro quadrimestre do ano, para que a progressão horizontal vigore a partir do mês de maio do mesmo ano;

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:

a) 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 obedecido os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;

b) 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;

c) 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, retroativo a data do protocolo.

d) 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 II dar-se-á para o Professor de Nível I que obtiver Licenciatura Plena.

b) A Promoção para o Nível de Vencimento III 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.

CAPÍTULO VI
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20 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 para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo ;

III - identificar as 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 - aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

V - utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da

educação à distância, desde que assistidas e com interação dos professores cursistas com os professores que realizam as palestras;

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

Art. 21 O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa 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, Estadual e 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 no Quadro Permanente;

III - Programa de Capacitação - Aplicado 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 - Programa de Desenvolvimento - Destinado à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

V - Programa 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. 22 Os afastamentos para Qualificação Profissional do Professor serão estabelecidos e regulamentados pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo funcional e remuneratório.

Parágrafo 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, ADICIONAIS E DAS GRATIFICAÇÕES

Seção I
Do Plano de Vencimento

Art. 23 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 por 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. 24 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. 25 Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos, sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 26 Remuneração é o vencimento do cargo do Magistério Público Municipal acrescida das gratificações estabelecidas em Lei.

Art. 27 A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal compõe o Anexo III desta Lei.

Art. 28 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. 29 o poder Executivo atualizará obrigatóriamente, no mesmo percentual, os valores constantes da tabela de vencimentos dos professores todas as vezes que houver majoração do vencimento básico da tabela, de modo a obedecer o que estabelece o inciso XII do artigo 5º desta Lei.

Art. 30 O valor do vencimento inicial dos professores, não poderá ser inferior ao que estabelece a LEI Nº 11.738 LEI Nº do Piso Salarial profissional Nacional.

Seção II
Dos Adicionais

Art. 31 O Professor perceberá adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, calculado da seguinte forma:

I - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 05 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

II - 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

III - 15% (quinze por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

IV - 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

V - 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

VI - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 31 (trinta e um) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

VII - 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 32 (trinta e dois) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

VIII - 40% (quarenta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 33 (trinta e três) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

IX - 45% (quarenta e cinco por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 34 (trinta e quatro) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município;

X - 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município.

Parágrafo único. Os adicionais previstos nos incisos VI, VII, VIII, IX e X deste artigo serão percebidos pela Professora a partir de 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município, por ano excedente.

Seção III
Das Gratificações

Art. 32 Gratificação pelo local de exercício de 20% sobre o valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, ao Professor da Rede Municipal em exercício nos estabelecimentos classificados como escola de difícil acesso, considerandose:

I - a distância da sede do municipio ao local de trabalho e a falta de transporte coletivo em horário compatível com o funcionamento da escola;

II - a dificuldade em efetuar o suprimento de suas funções docentes.

III - A regulamentação quanto à distância mínima e os valores percebidos serão definidos pela comissão de gestão do presente Plano.

Art. 33 Serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de 20 (vinte) horas semanais, de acordo com as condições especificadas a seguir:

I - Gratificação de 20% (vinte por Cento) sobre o valor correspondente ao Nível Básico da Carreira, ao Professor com habilitação específica na área de Educação Especial, quando no exercício de docência aos alunos com deficiência.

II - Gratificação para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino, de acordo com o porte da escola, como a seguir:

a) Escola Porte I - 20% (Vinte por Cento) sobre o vencimento Inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível II (Licenciatura Plena), Classe a, com até 100 alunos;
b) Escola Porte II - 30% (trinta por Cento) sobre o vencimento Inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível II (Licenciatura Plena), Classe a, de 101 a 200 alunos;
c) Escola Porte III - 40% (Sessenta por Cento) sobre o vencimento Inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível II (Licenciatura Plena), Classe a, de 201 a 301 alunos acima de 301 alunos;
d) Escola Porte IV - 60% (Sessenta por Cento) sobre o vencimento Inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível II (Licenciatura Plena), Classe a, acima de 301 alunos;

Parágrafo único. A Secretaria Municipal de Educação, definirá através de portaria a ser publicada no inicio de cada período letivo o porte da escola em conformidade com o numero de matrículas de cada estabelecimento, após apreciação do Conselho Municipal de Educação as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição, estabelecida segundo o porte da escola.

Art. 34 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. 35 Ao Vice-Diretor compete administrar o turno de sua responsabilidade, supervisionar a execução de projetos pedagógicos e dos serviços administrativos, substituindo o Diretor nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 36 A função de Diretor e Vice-Diretor será ocupada por profissional do magistério, que possua experiencia minima de 03 (três) anos no serviço público na area de educação, eleito pelo princípio da gestão democrática, através da comunidade escolar (Professores, Funcionários, Alunos maiores de dezesseis anos, Pais ou responsáveis) e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos de regulamentação específica, sendo que as eleições se realizarão até o dia 30 de novembro de 2011..

Art. 37 Os ocupantes de cargo do Magistério, quando na função Pedagógica na Secretaria Municipal de Educação, farão jus à 20%(Vinte por Cento) de vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, Nível II (Licenciatura Plena), Classe a, da jornada de 20 (vinte) horas da grade de Licenciatura Plena.

§ 1º A função Pedagógica nas unidades de Ensino da Rede Municipal e na Secretaria Municipal de Educação, será ocupada por Professor conforme formação estabelecida no inciso III do artigo 9º da presente Lei.

§ 2º Os critérios para a escolha da Equipe Pedagógica, quando existirem mais de 1 (Um) interessados serão, a formação, o tempo de serviço na Rede Municipal, o tempo de serviço na escola e finalmente a idade.

CAPÍTULO VIII
DO REGIME DE TRABALHO, DAS FÉRIAS E DAS LICENÇAS

Seção I
Do Regime de Trabalho

Art. 38 A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 16 (dezesseis) horas relativas à horas-aula e 04 (quatro)à horas-atividade, obedecendo ao limite mínimo de 20% (vinte por cento) para horas-atividade executasa preferencialmente na escola ou local a ser definido pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 39 A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 32 (trinta e duas) referentes à horas-aula e 08 (oito) à horasatividade, obedecendo ao limite mínimo de 20% (vinte por cento) para horas-atividade executasa preferencialmente na escola ou local a ser definido pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 41 O Professor no exercício de função pedagógica, terá jornada mínima de 20 (vinte) horas semanais ou jornada máxima de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 42 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 seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções do Magistério, de forma não concomitante com a docência.

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

Seção II
Das Férias

Art. 43 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, em conformidade com o calendário escolar definido pela Secretaria Municpal de Educação.

§ 1º O Professor que não se encontre em efetivo exercício em estabelecimento de ensino, fará jus apenas, a 30 (trinta) dias de ferias anuais, conforme escala.

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

Art. 44 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 e o Estatuto dos Servidores Municipais.

Parágrafo 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.

Art. 45 O professor exonerado do cargo efetivo ou em comissão perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo único. A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório.

Seção III
Das Licenças

Art. 46 Ao professor estável que, durante o período de cinco anos consecutivos, não se afastar do exercício de suas funções, é assegurado o direto à licença especial de tres meses, por quinqüênio, com vencimento ou remuneração e demais vantagens.

I - a fruição da licença especial nã poderá ser fracionada, devendo ser gozada em 2 (dois) meses consecutivos;

II - não se inclui no prazo de fruição de licença especial o período de férias regulamentares.

Art. 47 É assegurado ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal de Ensino o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

§ 1º A licença terá duração igual ao mandato, devendo ser prorrogada no caso de reeleição.

CAPÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 48 Os atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Novo Plano de Cargos Carreira e Remuneração, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. Os integrantes que não preencherem os requisitos exigidos, terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

Art. 49 Os professores que se encontrem à época de implantação do Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneraçãos em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção.

Art. 50 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 ou cedidos a instituições onde exerçam a docencia.

Art. 51 Fica assegurado o mês de maio, para revisão dos valores do piso salarial dos professores do Magistério Público Municipal, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

Art. 52 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 vencimento,

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. 53 Ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

a) ser representado pelo sindicato, inclusive como substitutivo processual se filiado ao mesmo;
b) inamovibilidade do dirigente sindical no exercício de mandato em conformidade com o artido 47 desta lei, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
c) descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria, desde que apresentada autorização do mesmo.

Art. 54 O professor do Grupo Ocupacional Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrará quando do retorno as atividades inerentes ao cargo.

Art. 53 O professor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Magistério Público Municipal dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 56 Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, Comissão para Enquadramento, composta de 03 (três) membros, designados pelo Secretário Municipal de Educação.

Art. 57 A concessão de remoção ou permuta de uma para outra unidade escolar ou órgão de ensino municipal, a pedido da direção escolar, ou atendendo a interesse do município, quando da existência de vaga, compete ao Secretário Municipal de Educação, cuja decisão atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação, observando o princípio da equidade e os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º Os pedidos de remoção e de permuta serão feitos no mês de novembro pelos professores quando solicitados à Secretaria Municipal de Educação para atendimento de interesse particular dos integrantes do magistério, tendo a Secretria Municipal de Educação 60 (sessenta) dias para manifestar-se sobre o pedido.

§ 2º São critérios de prioridade, na existência de dois ou mais candidatos, para concurso de remoção referente a mesma vaga, a seguinte ordem:

a) professor com maior tempo de serviço no Município;
b) maior titulação;
c) maior tempo de efetiva regência;

d) maior idade.

§ 3º O Secretário de Educação Municipal publicará no início do ano letivo o resultado dos pedidos de remoção e de permuta.

§ 4º Os professores serão lotados na Secretaria Municipal de Educação com fixação em Unidades Escolares do Município.

Seção II
Das Disposições Transitórias

Subseção I
Do Enquadramento

Art. 58 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 vencimentais, 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.

Parágrafo único. Os cargos do Quadro Suplementar na condição de cargo em extinção permanecerão com a mesma nomenclatura e terão tratamento igual ao que é oferecido ao Professor, inclusive o direito ao desenvolvimento na carreira, para aqueles que se encontrem em atividade.

Art. 59 Os professores do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l 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 I de vencimento os Profissionais do Magistério portadores de curso de magistério em nível médio modalidade Normal;

II - ficam enquadrados no Nível II de vencimento os Profissionais do Magistério portadores de curso de Licenciatura Plena;

III - ficam enquadrados no Nível III de vencimento os Profissionais do Magistério, com graduação em Licenciatura Plena, acrescida de Especialização "latu sensu", portadores de Licenciatura Plena com Especialização.

Subseção II
Do Quadro Suplementar

Art. 60 Ao ocupante de cargo do Quadro Suplementar fica assegurado os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior.

Art. 61 Fica vedado o ingresso de qualquer professor na estrutura do Quadro Suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

Parágrafo único. Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de professor no Quadro Suplementar após a implantação deste Plano.

Art. 62 Poderá o ocupante de cargo do Quadro Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso no Quadro Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino, desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

Seção III
Das Disposições Finais

Art. 63 O Novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 64 As despesas decorrentes da aplicação dEsta lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 65 Será composta comissão de acompanhamento da gestão deste Plano após sua aprovação de modo a acompanhar suas regulamentações e seu fiel cumprimento A Comissão que representa a APP Sindicato no Município, acompanhará a gestão deste Plano após sua aprovação de modo a comprovar e acompanhar suas regulamentações e seu fiel cumprimento por parte do Executivo Municipal,

Art. 66 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos ao dia 01/09/2011.

Art. 67 Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a LEI Nº 151/2005.

Paço Municipal "Os Pioneiros", 03 de setembro de 2011.

Lauir de Oliveira
Prefeito Municipal

Download: Anexo - Lei nº 407/2011 - Imbau-PR (Vide Leis nº 425/2012, nº 460/2013, nº 490/2014, nº 516/2015, nº 531/2016, nº 551/2017, nº 577/2018, nº 608/2019, nº 643/2020, nº 704/2022 e nº 756/2023)