LEI Nº 316/2013 **DE 31 DE JANEIRO DE 2013**

Institui o novo Plano de Cargos, Carreira e Salários de Grupo Ocupacional do Magistério-PCCS/MAG, revogando a Lei nº 315/2012, de 26 de Dezembro de 2012 dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE BARRO, FRANCISCO LUIZ TAVARES DE ARAÚJO, Estado do Ceará, no uso de suas atribuições legais, etc.

FAÇO SABER que a **CÂMARA MUNICIPAL** aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º - Esta Lei aplica-se aos profissionais que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos quais cabem a atribuições de administrar, planejar, inspecionar, orientar e coordenar a Educação Básica Municipal.

Art. 2º - O plano de Cargo, Carreira e Salários de Magistério objetiva a profissionalização e a valorização do servidor do magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualificação dos serviços de Educação prestado à população do Município de Barro e, ainda, a eficácia a continuidade da ação administrativa, através das seguintes ações:

I – Fortalecer a Carreira do Magistério, através de uma estrutura compatível com o nível organizacional da Secretaria Municipal da Educação e adotar mecanismos que regulem as evoluções funcionais e salariais do Profissional.

II – Adotar os princípios da habilitação, do mérito e da avaliação de desempenho, para o desenvolvimento na Carreira.

III – Integrar o desenvolvimento Profissional de seus servidores ao Desenvolvimento da Educação do Município.

Art. 3º - A estruturação do Plano de Cargo, Carreira e Salários obedecerão aos seguintes conceitos básicos:

I – Cargo – Correspondente ao conjunto de atribuições e responsabilidade cometidas ao profissional do Magistério, criado por Lei, com denominação própria, número certo e salário pago pelos cofres do Município, para movimento, em caráter efetivo ou temporário, na forma estabelecida em Lei.

II – Carreira – Conjunto das classes da mesma natureza funcional e hierarquizadas, segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor, nas classes do cargo que integram, abrangendo a Educação Infantil e o Ensino Fundamental.

III – Classes – Divisão básica de carreira contendo determinado número de referências de provimento efetivo, de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupadas segundo sua natureza e complexidade e da habilitação profissional exigida.

IV – Categoria Funcional – Conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.

V – Função de Magistério – Atividade de suporte pedagógica direta à docência, ai incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, coordenação e orientação pedagógica.

VI – Grupo Ocupacional – Conjuntos de carreiras funcionais reunidas, segundo a correlação e a afinidade existente entre elas, quanto à natureza do trabalho e /ou o grau de conhecimento.

VIII – Referência – posição de profissional do Magistério dentro da classe, que permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e a remuneração da classe.

CAPÍTULO II

DA NATUREZA DO CARGO, CARREIRA E DA ESTRUTURA.

Art. 4º - O Quadro do Magistério é constituído do cargo de professor e das seguintes classes;

a) Professor de Educação Básica I – PEB I – Nível Médio Pedagógico.
b) Professor de Educação Básica II – PEB II – Graduado

Art. 5º - Além do cargo e das classes previstas no artigo anterior, poderá haver, na Secretaria de Educação ou nas unidades escolares, cargos de provimento em comissão de Diretor de Gestão Escolar, Coordenador pedagógico, orientador Educacional, Supervisor educacional, Coordenador de Ensino, Coordenador de Educação Infantil, Coordenador de Ensino Fundamental, Coordenador de Educação Especial, Coordenador de Jovens e Adultos, Assessor Pedagógico e Superintendente de Gestão Educacional.

§1º -A Escolha para o cargo de Diretor de Gestão Escolar deverá ser realizada entre os integrantes do quadro do magistério com especialização em gestão escolar.

§ 2º - Em não existindo concorrentes do quadro efetivo para o preenchimento dos cargos previstos no parágrafo primeiro, os mesmos poderão ser supridos por profissionais não concursados com os requisitos exigidos.

Art. 6º - Assegurada a rígida observância às exigências da LDB, os ocupantes do Cargo de Professor de Educação Básica exercerão suas atividades na seguinte forma:

I – Professor de Educação Básica I, lecionará na Educação Infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental.

II – Professor de Educação Básica II, sem habilitação em área especifica, lecionará na Educação Infantil e nos 5 (cincos) primeiros anos do Ensino Fundamental.

III – Professor de Educação Básica II, com habilitação em área especifica, lecionará em toda Educação Básica.

Parágrafo Único – Na lotação dos professores entre unidades escolares, acima dos interesses individuais do profissional ou da administração municipal, deve-se ter como base os interesses do aprendizado dos alunos.

Art. 7º - Os professores de Educação Básica, quando em função de suporte pedagógico, exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades de Educação Básica.

Art. 8º - Os requisitos e a qualificação para o provimento do cargo de docente e suporte pedagógico são os estabelecidos no Anexo IV, parte integrante desta Lei.

Art. 9º - Este plano de Cargo, Carreira e Salários objetiva a valorização do Profissional do Magistério, de modo a proporcionar a melhoria da qualidade do ensino e fica assim organizado:

I. Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério MAG, da Educação Infantil e do Ensino Fundamental, segundo os Grupos Ocupacionais, a Categoria Funcional, a Carreira, o Cargo, Classes, Referências e Qualidade do ensino para o Ingresso – Anexo I.

II. Linhas de Transposição – Anexo II.

III. Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal em Extinção – Anexo III.

IV. Formas de Provimentos – Anexos IV.

V. Tabela Salarial – Anexo V.

VI. Tabela Adicional Hora Aula – Anexo VI.

Art. 10 – A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades de magistério com alunos, de horas de trabalho pedagógico na escola ou em local definido pela Secretaria de Educação.

§ 1° - As horas de trabalho pedagógico na escola deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de ensino, de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de ensino, bem como o atendimento aos pais de alunos.

§ 2º - As horas de trabalho pedagógico destinam-se à preparação de aulas, à avaliação de trabalho dos alunos, aos estudos, projetos e eventos de interesse da Comunidade Escolar.

Art. 11 – A jornada de trabalho dos docentes será de 20 (vinte) horas semanais de atividades, correspondendo a:

Para o ano de 2013:

a) 14 (quatorze) horas em atividades de magistério em sala de aula, com alunos.
b) 06 (seis) horas de trabalho pedagógico.

Para o ano de 2014:

a) 13 (treze) horas em atividades de magistério em sala de aula, com alunos.
b) 07 (Sete) horas de trabalho pedagógico.

§ 1º - Os profissionais que atuarem na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, em jornada de 20 (vinte) horas semanais com alunos, receberão um adicional de 1,0% (um por cento) sobre o salário base da referência inicial com retribuição de um planejamento a ser realizado em um sábado por mês.

§ 2º - Para suprir carências ocasionadas pelas licenças, afastamentos que excedem o período de trinta dias, indisponibilidade de regentes concursados para localizações ou disciplinas especificas ou para o exercício de cargo de Suporte Pedagógico, solicitado pelo Secretário de Educação, fica o chefe do poder Executivo Autorizado a ampliar, para uma jornada de trabalho adicional de até 20 (vinte) horas, docentes ocupantes de cargo efetivo, limitado ao prazo de 01 (hum) ano, com renovação de no máximo mais um ano.

§ 3º - Cessada a necessidade de carga horária de trabalho adicional do docente, o mesmo retornará ao regime de trabalho contratual de 20 (vinte) horas semanais.

§ 4º - A retribuição pecuniária, por hora semanal prestada a titulo de cargo suplementar de trabalho docente, corresponderá a um, vinte avos do valor fixado para a jornada inicial de trabalho docente de tabela salarial, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o Docente.

Art. 12 – Para os ocupantes de cargo de professor, em atividade de suporte pedagógico, adotar-se-á a jornada mensal de 200 (duzentas) horas, admitindo-se, em caráter extraordinário, a jornada de 100 (cem) horas.

Art. 13 – Para o Docente investido na função de Diretor Escolar será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo de provimento em comissão, sem a obrigatoriedade de regência de classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.

Art. 14 – Aos demais Docentes investidos em cargos de provimentos em comissão, será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo, podendo exercer o Magistério em uma turma ou uma disciplina.

Art. 15 – A hora de trabalho do Docente terá duração de 60(sessenta) minutos, reservando-se por período 15 (quinze) minutos destinados ao intervalo entre 2ª e 3ª aulas.

Art. 16 – O Docente em regência de Classe é obrigado a cumprir o número de horas-aulas, segundo o calendário escolar, devendo recuperá-lo quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento.

Parágrafo Único – A recuperação de hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definida pela Secretaria de Educação, direção da escola e seus docentes.

CAPÍTULO IV

DA ORGANIZAÇÃO E DE INGRESSO NA CARREIRA

Art. 17 – A carreira está organizada em classes, integradas por cargo de provimento efetivo, disposto de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições.

Art. 18 – O ingresso na Carreira dar-se-á por nomeação para Cargo Efetivo, após aprovação em Concurso Público, na Referência inicial da classe e obedecerá aos dispositivos contidos nas demais normas da Administração de pessoal do poder Executivo.

Art. 19 – O Concurso Público será de Provas e Títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório.

§ 1º - São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito as nomeações que contrariem as disposições contidas no artigo 18, desta Lei.

§ 2º - Será obrigatório a realização de concurso público sempre que a vacância no quadro permanente do magistério ultrapasse o percentual de 15% (quinze por centro).

§ 3º - Durante o Estágio Probatório, o servidor do Grupo Ocupacional do Magistério não fará jus a Evolução Funcional pela via acadêmica nem poderá exercer cargo comissionado que não seja no âmbito da Secretaria Municipal de Educação.

§ 4º - O exercício do cargo comissionado, não pertencente ao Magistério, implicará a suspensão da contagem do tempo de estágio probatório, o qual deverá ser reiniciado após o retorno do docente ao cargo efetivo.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO

Art.20 – A progressão é a passagem do profissional do Magistério de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro das faixas salariais da mesma classe, obedecidos os critérios de tempo de serviços e merecimento.

§ 1º - Os profissionais poderão se beneficiar com a progressão por tempo de serviço na atividade docente a cada 12 (doze) meses.

§ 2º - Serão beneficiados com a progressão horizontal, todos os profissionais que atenderem os requisitos desta Lei.

Art. 21 – A avaliação de desempenho para incentivo profissional (progressão por merecimento), será realizada tri-anualmente, mediante os seguintes critérios:

I – Formação continuada do profissional, em cursos na área correlata, com as seguintes cargas horárias e pontuações, com peso máximo de 15% (quinze por cento) na avaliação total.

a) De 40 (quarenta) a 80 (oitenta) horas _____3,0 pontos.
b) De 81 (oitenta e uma) a 160 (cento e sessenta) horas _____4,0 pontos.
c) De 161 (cento e sessenta e uma) a 359 (trezentos e cinqüenta e nove) horas___8,0 pontos.

II – Rotina pedagógica do professor, considerando os seguintes aspectos e pontuações, com peso de 25% (vinte e cinco por cento) na avaliação total:

a) Pontualidade _____5,0 pontos
b) Assiduidade _____5,0 pontos
c) Elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino _____5,0 pontos
d) Participação dos planejamentos pedagógicos _____5,0 pontos
e) Participação na elaboração e na execução dos projetos de escola, em especial nas ações voltadas para a participação da família e a comunidade nas atividades escolares _____5,0 pontos

III – Aprendizagem do aluno, considerando os seguintes aspectos e pontuações, com peso de 50% (cinqüenta por cento) na avaliação total:

a) Avaliação do Sistema Próprio da Secretaria Municipal de Educação ____35,0 pontos.
b) Cumprimentos das metas estabelecidas pelas SME e escola para aprovação, reprovação e evasão_____15,0 pontos.

§ 1º - Qualquer alteração na situação prevista no inciso I, em decorrência do interesse da administração municipal, não implicará em perda da pontuação por parte do profissional.

§ 2º - Os cursos previstos no inciso II deverão ser avalizados pela Secretaria Municipal de Educação, e o profissional do magistério deverá obter desempenho igual ou superior a 70 % (setenta por cento) a avaliação cognitiva, com freqüência não interior a 75% (setenta e cinco por cento).

§ 3º - O Núcleo gestor será avaliado através dos incisos I, II e III, além da avaliação do Conselho Escolar contando 10 pontos e a Secretaria Municipal com 15 pontos.

§ 4º - Os profissionais do Suporte Pedagógico lotados na Secretaria Municipal de Educação serão avaliados mediante os seguintes critérios:

a) Formação continuada, valendo até 15 pontos:
b) Aprendizado dos alunos das escolas atendidas, valendo até 50 pontos;
c) Avaliação dos Núcleos Gestores, Valendo até 35 pontos.

§ 5º - Os profissionais readaptados serão avaliados pelos mesmos critérios dos demais docentes.

§ 6º - Os profissionais cedidos às entidades representativas do magistério serão avaliados mediantes:

a) Formação continuada, valendo até 15 pontos.
b) Desempenho da Educação Municipal, valendo até 50 pontos.

c) Representação de base, com 35 pontos

§ 7º - Os profissionais em desvio de função não gozarão dos benefícios da progressão pelo mérito.

§ 8º - Enquanto o município não implementar as medidas necessárias para a aplicação do previsto neste artigo, a progressão pelo mérito será extensiva a todas os profissionais do magistério passíveis de avaliação.

Art. 22 – É assegurado ao profissional interpor recurso perante a comissão que o avaliou e, em caso de discordância da decisão proferida nessa instância, se for a caso, recorrer a instância superior.

Art. 23 – Para efeito da contagem de tempo, com vistas à concessão da progressão por merecimento, serão computados períodos corridos, interrompendo-se quando o profissional:

I – Estiver gozando licença sem vencimento.

II – For condenado a punição disciplinar importe em suspensão.

III – Estiver com o vinculo suspenso.

IV – Estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou de Direito Público Interno, não pertencente ao Município.

V – Estiver desempenhado mandato eletivo.

§ 1º - Considerar-se-á a período corrido, para os efeitos desde artigo, aquele contato de data a data sem qualquer dedução na respectiva contagem.

§ 2º - Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrente, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento da pena de suspensão, se posteriormente o mesmo for considerado inocente.

Art. 24 – a efetivação da progressão será anual, a partir de 2013, respeitando o tempo de serviço efetivamente prestado.

Art. 25 – A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, no Orçamento a ser aprovado pela Câmara Municipal, recursos financeiros para efetivar as progressões.

SEÇÃO II

DA EVOLUÇÃO PELA VIA ACADÊMICA

Art. 26 – Para efeito desta Lei considera-se evolução pela via acadêmica, a progressão de uma referência qualquer, para referência de mesmo número na nova classe do Profissional do Magistério, de acordo com a sua formação, comprovada por certidão ou diploma na sua área de atuação ou formação e respeitados os direitos adquiridos com relação aos seus vencimentos.

Art. 27 – A evolução pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do Magistério, no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes ara a melhoria da qualidade do seu trabalho.

§ 1º - Os diplomas e as certidões utilizados em uma evolução funcional já efetivada não terão validade para efeito de outra.

§ 2º - Na medida em que for obtendo nova formação, deverá o profissional do Magistério requerer o registro desta, para efeito de avaliação, ao Secretário Municipal de Educação, mediante a apresentação do diploma ou da certidão.

§ 3º - O enquadramento e a inclusão de vantagens pecuniárias para os profissionais de educação, quando concluir cursos de graduação e pós-graduação, somente será implantado nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, após o requerimento protocolado pelo profissional do magistério e análise por parte da Secretaria de Educação da documentação anexada ao requerimento.

Art. 28 – Será concedido um adicional, com incentivo profissional ao PEB II, calculado sobre seu salário da respectiva referência, na forma abaixo especificado, quando o certificado, corresponde à pós-graduação na área da atuação ou formação do docente, de forma cumulativa:

I – Curso de Especialização – adicional e 15%.

II – Curso de Mestrado – adicional de 25%

III – Curso de Doutorado – adicional de 30%

Art. 29 – Será instituída a Comissão de Gestão da Carreira com o fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de na carreira em conformidade com as normas constantes do Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º - A comissão a que se refere o caput deste artigo deverá ser paritária entre os membros da representação do executivo e os da sociedade civil e estará assim constituída:

I – 01 (um) representante da Secretaria de Educação.

II – 02 (dois) representantes dos professores, escolhidos em assembléia do sindicato dos professores.

III – 01 (um) representante da secretaria de administração e finanças.

IV – 01 (um) representante do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB.

V – 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação.

VI – 01 (um) representante do Ministério Público Estadual.

§ 2º - Os critérios, a periodicidade e os formulários necessários para garantir a implementação da política de desenvolvimento dos profissionais do magistério previstas neste plano, serão regulamentados por Decreto Especifico do Chefe do Poder Executivo Municipal, num prazo de 90 (noventa) dias a contar da data da publicação desta Lei.

CAPÍTULO VI

DA HABILITAÇÃO E DA FORMAÇÃO

Art. 30 – As atividades na área da Habilitação e da Formação Continuada do Profissional do Magistério, como parte Integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão organizados através de uma programação prévia atribuída aos órgãos setoriais da Prefeitura, ou delegadas às entidades públicas ou contratos, observados nas normas pertinentes à matéria.

§ 1º - O município implementará programas de qualificação dos docentes em exercício, incluídas a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como, em programas de formação inicial e/ou continuada.

§ 2º - O município aplicará nunca menos que 1% (um por cento) das receitas anuais do FUNDEB em programas de formação do professor.

Art. 31 – O Docente que se afasta para cursar pós-graduação terá os seguintes limites de prazos de afastamento.

I – Até 3 (três) anos para o Mestrado.

II – Até 4 (quatro) anos para o Doutorado.

III – Até 6 (seis) Anos para o Mestrado/Doutorado.

§ 1º - Os afastamentos que se tratam os incisos I, II, III, serão concedidos inicialmente, por 3 (três) anos e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas pelo Docente.

Art. 32 – Os cursos de Pós-Graduação terão como objetivo, desenvolver, aprofundar e aprimorar conhecimentos adquiridos na Graduação, como também, oferecer qualificação especializada na área de atuação do Docente, estimulando-o à criação cientifica, sem perder a vista a realidade regional, no campo cientifico e tecnológico, tendo, o profissional agraciado com o afastamento, a obrigação de concluída a pós-graduação, permanecer prestando serviço a edilidade, pelo mesmo período de afastamento.

Art. 33 – O Chefe do Poder Executivo autorizará o afastamento do integrante do Magistério, com remuneração, aprovado em seleção promovida por Instituição Pública para ingresso em Curso de Pós-Graduação, nível de Mestrado e/ou Doutorado, segundo critérios definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer de Secretário de Educação e do Diretor Escolar, Em que o docente leciona.

§ 1º - O Profissional do Magistério, liberado para cursar pós-graduação, a qualquer nível obrigar-se-á ao envio sistemático e semestral, do relatório circunstanciado do andamento do curso em desenvolvimento, para avaliação e acompanhamento pelo setor competente da Secretaria de Educação.

§ 2º - Será concedido um período de 15 (quinze) dias de licença remunerada para o profissional do magistério em processo de Monografia ou Tese nos Cursos de pós- graduação em nível de Mestrado ou Doutorado.

§ 3 – A liberação remunerada de que trata o caput não poderá ultrapassar o percentual de 3% (três por cento).

Art. 34 – As atividades de treinamento referem-se aos cursos de atualização, através de estágios,seminários e simpósios.

§ 1º - O conteúdo programático dos cursos de atualização profissional será direcionado à aquisição de conhecimento teórico e prático, capazes de fomentar nos formandos a consciência critica necessária ao desempenho das atividades inerentes ao Magistério, como também o aprendizado de técnicas e procedimentos com aplicação imediata, em situações concretas de trabalho.

§ 2º - Os certificados dos cursos de atualização, de que trata o caput deste artigo, serão utilizados para fins de Evolução Funcional de Profissional do Magistério, observado o disposto no Art.21 desta Lei.

CAPITULO VII

DO QUADRO DE PESSOAL

Art.35 – O quadro de pessoal será constituído dos cargos de provimento efetivo, estruturado em duas partes:

I – Quadro Permanente – composto de cargos de carreira.

II – Quadro de Extinção – de natureza provisória, composto de cargos e/ou funções, que serão extintas, quando vagarem.

Parágrafo único – A estrutura e a composição dos quadros de pessoal, grupo ocupacional, categoria funcional, carreira, classes, referencia e qualificações exigidas para o ingresso nos respectivos cargos são os constantes dos anexos II e III, desta Lei.

Art.36 – Integram o quadro de extinção, de natureza provisória, os profissionais do Magistério concursados ou estabilizados pela Constituição Federal, em vigor, que ainda não possuem a qualificação adequada para ocuparem o Cargo de Magistério.

SEÇÃO I

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art.37 – Para efeito desta Lei considera-se vencimento, a retribuição pecuniária devida ao Profissional pelo o exercício do Cargo, fixada em Lei, para a respectiva referência salarial.

Art.38 – Remuneração é o Vencimento do Cargo, acrescidas as vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

Art.39 – Os valores dos Vencimentos dos profissionais do Magistério, abrangidos por esta Lei, são os fixados no Anexo V.

§ 1º - O Cargo de Professor de Educação Básica é composto de 16 (dezesseis) referências para cada Classe de Professor de Educação Básica, correspondendo a primeira referência ao vencimento inicial das Classes e as demais à progressão, decorrentes da Evolução Funcional Prevista em Lei

§ 2º - A gratificação por desempenho profissional será de 10% (dez por cento) sobre o salário base.

CAPÍTULO IX

DOS DIREITOS, VANTAGENS E DEVERES

Art.40 – Os professores que atuarem na docência de turmas com inclusão de alunos com necessidade educacionais especiais fazem jus a uma gratificação de 2% (dois por cento) sobre o vencimento básico da referência inicial da Classe PEB II, por cada aluno incluído.

§ 1º - Para efeito da gratificação prevista neste Artigo, serão consideradas apenas as necessidades educacionais especiais registradas no Censo Educacional do INEP com laudo e acompanhamento no núcleo do Atendimento Especial.

§ 2º - Para obtenção do incentivo deste Artigo, o Profissional do Magistério deverá passar por um curso de capacitação na área de Educação Especial de no mínimo 40 (quarenta) horas ou que tenham no seu curso de formação disciplina na área.

§ 3º - O profissional deverá realizar relatório bimestral de acompanhamento do aluno de sua responsabilidade, encaminhando cópia ao seu Coordenador Pedagógico e ao Núcleo de Atendimento Especial.

§ 4º - A exigência prevista no parágrafo 2º será implantada a partir de janeiro de 2013.

Art. 41 – Aplicam-se aos servidores do Grupo Ocupacional do Magistério, os direitos, vantagens e deveres previstos na Lei Orgânica do Município e nas demais normas de Administração de Pessoal do Município.

Art. 42 – O adicional de Regência de Classe, pó de giz, ou insalubridade, fica fixado em 30 % (trinta por cento), sobre o salário base do Profissional do Magistério, conforme assegurado na Lei Orgânica Municipal.

Art.43 – Os membros do magistério municipal que exercerem suas funções distantes de seu local de moradia, exigindo seu deslocamento em transporte não financiado pelo Município, farão jus a uma ajuda de custo mensal conforme tabela a seguir:

Distância a moradia	% da referência Ocupada pelo PEB_ II
De 3,0 a 5,0 Km	7,5%
De 5,1 a 7,5 Km	11%
Acima de 7,6 Km	16%

Parágrafo Único – A distancia acima da estabelecida no quadro, o município ficará responsável para fornecer.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS OU FINAIS

Art. 44 – O professor integrante de Quadro Efetivo, ou o contratado anterior 5 (cinco) de Outubro de 1988, será enquadrado, automaticamente, no Cargo de Professor de Educação Básica I e II, nas referências correspondentes à sua respectivas formação e remuneração atual, conforme prevista no Anexo V-A desta Lei.

Art. 45 – Quadro de Professor de Educação Básica I ou II for habilitado como Secretário Escolar, caráter emergencial o por força de carência da unidade de ensino, for lotado na Secretaria da Escola para acompanhamento de indicadores educacionais e controle estático do fluxo escolar, manterá sua remuneração original e não terá direito a gratificação do cargo, se houver.

Art. 46 – Os profissionais do magistério do Barro poderão optar, em manifestação por escrito, não ingresso na carreira resultante deste Plano de Cargo, Carreira e Salários, até 30 (trinta) dias após sua promulgação.

Parágrafo Único – OS profissionais que optarem por não ingressar neste novo plano passarão a compor o quadro em extinção previsto no inciso III do Art. 9º, desta Lei, cujos cargos serão transformados quando vagarem.

Art. 47 – Fica garantido aos profissionais do magistério, a cada primeiro de janeiro, um reajuste salarial anual nunca inferior ao INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) do período, obedecendo a Lei do PISO.

Art. 48 – As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das Doações Orçamentárias, próprias do Município e da complementação financeira e transferida do Estado, da União e do FUNDEB.

Art. 49 – Anualmente, para observância da legislação que regulamenta o FUNDEB, os saldos apurados com relação à aplicação do limite mínimo da parcela de 60% dos recursos do FUNDEB, serão pagos aos profissionais do magistério na forma de abono, observando-se a proporcionalidade do salário, a carga horária, o período do ano em que o profissional esteve em efeito exercício do magistério, e seu nível de escolaridade.

Art. 50 – Nenhum professor receberá vencimento inferior ao estabelecido como Piso Nacional do Magistério, de acordo com o valor estabelecido anualmente pelo MEC.

Parágrafo Único - O Município de Barro – CE reajustará o Piso de que trata esta Lei, automaticamente, de acordo com o valor estabelecido anualmente pelo MEC.

Art. 51 – Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei 265/2009 de 31 de dezembro de 2006 com exceção do ANEXO IX desta que cuja vigência será até 31/01/2013; bem como, revoga a Lei nº 315/2012 de 26 de dezembro de 2012.

Art. 52 – Esta Lei estará em vigor na data da sua publicação, revogado as disposições em contrário, retroagindo os seus efeitos financeiros a 1° de janeiro de 2013.

Paço da Prefeitura Municipal de Barro, Estado do Ceará, aos 31 (trinta e um) dias do mês de janeiro de 2013 (dois mil e treze).

FRANCISCO LUIZ TAVARES DE ARAÚJO

PREFEITO MUNICIPAL

Anexo I a que se refere a Art. 9º.

Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal do Magistério de Ensino Fundamental,

Segundo o Grupo Ocupacional. Categoria Funcional, Carreira,

Cargo/Classe, Referência e Qualificação para o Ingresso.

QUADRO PERMANENTE

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CARGO	CLASSE	REFER.	QUALIFICAÇÃO EXIGIA PARA O INGRESSO
MAGISTÉRIO	EDUCAÇÃO BÁSICA	DOCÊNCIA	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA	Professor de Educação Básica PEB I	1 a 16	Ensino Médio com habilitação Pedagógica na modalidade normal
				Professor de Educação Básica PEB II	1 a 16	Ensino Superior com licenciatura plena

ANEXO – II a que se refere o art. 9º.

LINHAS DE TRANSPOSIÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

I – QUADRO PERMANENTE

CARREIRA: MAGISTÉRIO

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA
Professor de Educação Básica I	Professor de Educação Básica I
Professor de Educação Básica II	Professor de Educação Básica II

Anexo III, que se refere o Art. 9°.

Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério de Ensino Fundamental, Segundo o Grupo Ocupacional, Categoria Funcional e Função.

II – QUADRO EM EXTINÇÃO

CARGO / CLASSE	HABILITAÇÃO	VENCIMENTO
-	-	-

Anexo IV, a que se refere o Art. 9º.

Forma de Provimento

Cargo	Classe	Formas de Provimento	Quantidade de Cargos	Qualificação Exigida para o Ingresso
Professor	PEB I PEB II	CONCURSO PÚBLICO	400	Ensino Médio com habilitação Pedagógica na modalidade normal Ensino Superior com licenciatura Plena

Anexo V - A, a que se refere o Art. 9º da Lei nº 316 de 31 de janeiro de 2013.
Tabela Salarial - Grupo Ocupacional do Magistério
Quadro Permanente
Carga Horária: 20

Cargo/Classe	Referência	Salário Base	Regência 30%	Remuneração 20 horas
Professor I Nível Médio	1 *EP	725,50	217,65	943,15
	2 *EP	732,76	219,83	952,58
	3 *EP	740,08	222,02	962,11
	4	747,48	224,25	971,73
	5	754,96	226,49	981,45
	6	762,51	228,75	991,26
	7	770,13	231,04	1001,17
	8	777,83	233,35	1011,18
	9	785,61	235,68	1021,30
	10	793,47	238,04	1031,51
	11	801,40	240,42	1041,82
	12	809,42	242,83	1052,24
	13	817,51	245,25	1062,77
	14	825,69	247,71	1073,39
	15	833,94	250,18	1084,13
	16	842,28	252,68	1094,97

Anexo V - B,
TABELA DO PROFESSOR II

Cargo/Classe	Referência	Salário Base	Regência 30%	Remuneração 20 horas
Professor II Nível Superior	1 *EP	850,70	255,21	1105,91
	2 *EP	859,21	257,76	1116,97
	3 *EP	867,80	260,34	1128,14
	4	876,48	262,94	1139,42
	5	885,24	265,57	1150,81
	6	894,09	268,23	1162,32
	7	903,04	270,91	1173,95
	8	912,07	273,62	1185,69
	9	921,19	276,36	1197,54
	10	930,40	279,12	1209,52
	11	939,70	281,91	1221,61
	12	949,10	284,73	1233,83
	13	958,59	287,58	1246,17
	14	968,18	290,45	1258,63
	15	977,86	293,36	1271,22
	16	987,64	296,29	1283,93

Anexo VI - § 1º do art. 11

ADICIONAL DE HORA AULA – Lotação docente

CARGO	R$	CARGA MÍNIMA	CARGA MÁXIMA	MEMÓRIA DE CÁLCULO ADICIONAL						
				1	2	3	4	5	6	7
Prof. I	7,25	13	20	36,25	72,50	108,75	145,00	181,25	217,50	253,75
Prof. II	9,77	13	20	48,85	97,70	146,55	195,40	244,25	293,10	341,95

- O valor adicional da quantidade de hora-aula excedente da carga mínima deve ser incorporado à remuneração do titular enquanto vigorar a lotação, a título de aplicação temporária de carga horária, desde que haja aceitação expressa do titular.

- O valor do ADH é o equivalente ao definido no piso Municipal proporcional.