PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE IVAIPORÃ
Estado do Paraná
CNPJ/MF: 75.741.330/0001-37
Praça dos Três Poderes, 500 – Fone/Fax: 43-472-4600 – Email: pmi@onda.com.br – CEP: 86870-000 – Ivaiporã – Pr.

LEI Nº 1.150/2001
SÚMULA: Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério e dá outras providências.

A CÂMARA DE VEREADORES DE IVAIPORÃ, Estado do Paraná aprovou e eu, **PREFEITO MUNICIPAL**, sanciono a seguinte LEI.

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO ÚNICO

DO CAMPO DE APLICAÇÕES E DAS DEFINIÇÕES

Art. 1º - O presente Plano organiza o Magistério Público do Ensino Fundamental de 1ª a 4ª séries, Educação Infantil e Educação Especial, estrutura as respectivas séries de classes e estabelece o Regime Jurídico do pessoal de Magistério Público vinculado à administração do Município de Ivaiporã.

Parágrafo Único – Ao Pessoal do Magistério Público Municipal aplicam-se os planos de classificação de cargos instituídos por esta Lei.

Art. 2º - Para efeitos desta Lei, entende-se:

I – Por pessoal do Magistério, o conjunto de professores que, nas unidades escolares e demais órgãos de Educação, ministra, assessora, planeja, programa, dirige, supervisiona, coordena, acompanha, controla, avalia e/ ou orienta a Educação sistemática, assim como, as que colaboram diretamente nessas funções, sob sujeição às normas pedagógicas e às disposições deste Plano.

II - Por professor, genericamente, todo ocupante do cargo de docente;

III – Por atividades de Magistério, aquelas inerentes à Educação, nelas incluídas a Direção, a Orientação e a Supervisão.

Art. 3º - O Pessoal do Magistério compreende as seguintes categorias:
I – Pessoal Docente;
II – Equipe de Apoio.

RECEBIDO(S) NESTA DATA
Protocolo N.º 1538/01
Ivaiporã, 15 de 10 de 2001

Câmara Municipal de Ivaiporã
Lido em sessão realizada
Em, 22 / 10 / 2001

Parágrafo 1º - Entende-se por Pessoal Docente o conjunto de professores que, nas unidades escolares, ministram o ensino sistemático no desempenho de atividades docentes.

Parágrafo 2º - Pertence à Equipe de Apoio à Educação o membro do Magistério que, possuindo a respectiva qualificação, desempenha atividades de orientação, supervisão no Estabelecimento de Ensino.

Parágrafo 3º - A carreira do Magistério Municipal será estruturada em cargos de provimento efetivo, tendo como princípios básicos:

I – A qualificação profissional, representada por:

a) qualidades profissionais;
b) formação adequada;
c) atualização e aperfeiçoamento constante.

II – Promoção por formação e merecimento aplicáveis aos Professores.

TÍTULO II

DO VALOR DO MAGISTÉRIO E DOS PRECEITOS ÉTICOS ESPECIAIS

CAPÍTULO I

DO VALOR DO MAGISTÉRIO

Art. 4º - São manifestações do valor do Magistério:

I – O patriotismo, traduzido pela vontade consciente de cumprir os deveres do Magistério;

II – O civismo e o culto das tradições históricas;

III – O amor aos educandos e à profissão do Magistério;

IV – A fé no poder da Educação como instrumento de formação do homem e do desenvolvimento econômico, social e cultural;

V – O interesse pela atualização profissional.

CAPÍTULO II

DOS PRECEITOS ÉTICOS ESPECÍFICOS

Art. 5º - O sentimento do dever, a dignidade, a honra e o decoro do Magistério impõem, a cada um de seus membros, uma conduta moral e profissional irrepreensíveis, com observância dos preceitos seguintes:

I – Amar a verdade e a responsabilidade como fundamento da dignidade pessoal;

II – Exercer o cargo, encargo ou função, com autoridade, eficácia, zelo e probidade;

III – Ser imparcial e justo;
IV – Zelar pelo aprimoramento moral e intelectual próprio do educando;
V – respeitar a dignidade e os direitos da pessoa humana;
VI – Ser discreto nas atividades e nas expressões oral e escrita;
VII – Abster-se de atos incompatíveis com a dignidade profissional.

TÍTULO III

DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO E DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO

Art. 6º - A carreira do Magistério caracteriza-se por atividades continuadas e dirigidas à concretização dos princípios, dos ideais e dos fins da Educação brasileira.

Parágrafo Único – A carreira inicia-se satisfeitas as normas legais e/ ou disposições deste Plano de Carreira e Remuneração ou dele decorrentes, por um dos cargos iniciais das séries de classes constantes deste Plano.

Art. 7º - Os cargos do Magistério integram séries de classes na forma estabelecida por esta Lei.

Art. 8º - Para efeitos desta lei:

I – CARGO é conjunto de atribuições e responsabilidade cometidas a um professor;

II - CLASSE é o conjunto de cargos com vencimentos ou remuneração fixados segundo o nível de habilitação e qualificação;

III - SÉRIE DE CLASSES é o conjunto de classes do mesmo gênero de atividades funcionais, dispostos hierarquicamente em diferentes níveis, segundo o grau de qualificação e atribuições correspondentes, constituindo a linha vertical de formação ascensional do Professor e Equipe de Apoio.

IV – GRUPO OCUPACIONAL é o conjunto de atividades correlatas ou afins, quanto à natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicados ao seu desempenho, abrangendo séries de classes.

V – CARREIRA é o conjunto de funções, atribuições e cargos específicos do pessoal integrado do mesmo serviço, estruturados em forma progressiva de ascensão funcional;

VI – PROMOÇÃO é a elevação do funcionário a uma classe imediatamente superior, dentro da mesma carreira.

Art. 9º - A estruturação da carreira do Magistério compreende o cargo de Professor.

Art. 10 – Os cargos de Professor são agrupados nas seguintes séries de classes, conforme a formação profissional exigida:

I – CLASSE A – integrada pelos professores estáveis com formação mínima de Ensino Médio, habilitação específica em Magistério;

II – CLASSE B – integrada pelos professores estáveis com formação de 3º grau com licenciatura plena e habilitação específica em Magistério;

III – CLASSE C – integrada pelos professores estáveis com formação de 3º grau com licenciatura plena em Pedagogia e habilitação em Magistério e que exerça suas funções na supervisão ou orientação;

IV – CLASSE D – integrada por professores estáveis, possuidores de curso superior com especialização (pós-graduação) na área da Educação e habilitação específica em Magistério;

V – CLASSE E – integrada por professores estáveis com cursos de Mestrado ou Doutorado e habilitação específica para o Magistério.

Parágrafo Único – Os professores de qualquer classe que apresentarem certificados de estudos adicionais cuja habilitação capacite-os na área de Educação Especial, e que estiverem atuando obrigatoriamente com alunos de necessidades especiais, perceberão, em seus vencimentos mensais básicos, um adicional de 50% (cinqüenta por cento).

Art. 11 – Cada classe é composta de 30 (trinta) níveis, sendo que o primeiro corresponde ao vencimento inicial da classe e os demais correspondem aos avanços horizontais previstos nesta Lei.

Art. 12 – As atribuições e características a cada classe estão especificadas nos anexos desta Lei.

Parágrafo Único - As especificações de cada classe compreendem, além de outros, os seguintes elementos: denominação, código, símbolo, habilitação específica, carga horária semanal e linha de promoção.

Art.13 – A estruturação da carreira do Magistério obedecerá ao Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, constante do anexo I.

Art. 14 – A carreira inicia-se mediante Concurso Público de provas ou de provas e títulos e satisfeitas as exigências legais e/ou disposições deste Plano, ou dele decorrentes, para um dos cargos das classes iniciais das séries de classes constantes do plano de Carreira e Remuneração do Magistério na Classificação de Cargos – Anexo I.

Parágrafo 1º - Os professores aprovados em concurso serão enquadrados na Classe A, no nível 1 (um), independentemente da sua habilitação.

Parágrafo 2º - Somente após cumprido o estágio probatório previsto nesta Lei, poderá o professor ser promovido a níveis de elevação.

CAPÍTULO II

DO QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO E DO PLANO DE PAGAMENTO

Art. 15 – O Quadro Próprio do Magistério é composto pelo Grupo Ocupacional do Pessoal Docente, com as características e especificações constantes no Anexo I.

Art. 16 – Os cargos do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério agrupam-se em tabela sob o regime deste Plano, organizados segundo o grau de habilitação, complexidade e responsabilidade de suas tarefas e outras características.

Art. 17 – Para o desempenho de atividades de serviços gerais ou auxiliares, não específicos na carreira do Magistério, mas necessárias no funcionamento do sistema educacional e cultural, serão alocados servidores do Quadro Geral do Poder Executivo, em número condizente com as necessidades e naturezas do serviço.

Art. 18 – O plano de pagamento do Pessoal do Magistério obedecerá ao Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, constante do anexo V.

Art. 19 – Para efeito desta Lei entende-se:

I – Por vencimento inicial, aquele estabelecido para cada classe no início da carreira, correspondente à referência 01 (um).

II – Por vencimento básico, o estabelecido para cada referência de classe, excluídas quaisquer vantagens pecuniárias percebidas pelo professor.

III – Por referência, cada nível de elevação de 01 (um) a 30 (trinta) dentro de cada classe e que representam os avanços horizontais de progressão funcional.

Art. 20 – As funções gratificadas do Magistério, símbolo FG–M, agrupam-se em uma única categoria, cujos valores de remuneração são fixados com base no vencimento inicial de cada classe em que esteja enquadrado, respectivamente nos seguintes percentuais: FG–M1 = 15% (quinze por cento) ; FG–M2 = 50% (cinqüenta por cento) , conforme anexo III.

Art. 21 – O cargo de Diretor de Escola será ocupado por servidor do quadro próprio do Magistério ou servidor ligado à Educação, integrante do quadro efetivo do Município, por designação do Diretor Municipal de Educação.

Parágrafo Único – A Equipe Pedagógica da Diretoria Municipal de Educação (Supervisão e Orientação) somente poderá ser composta por professores do Município com estabilidade, habilitação específica para a função e experiência mínima de dois anos na rede municipal.

TÍTULO IV

DO PROVIMENTO E VACÂNCIA DOS CARGOS DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 22 – Os cargos do Plano de Carreira do Magistério são acessíveis a todos os brasileiros, respeitadas as exigências fixadas em Lei.

Art. 23 – O provimento dos cargos do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério se dará mediante Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos, sob o regime jurídico estabelecido neste Plano.

Art. 24 – Só pode ser nomeado em cargo do Magistério Público Municipal, quem satisfizer os seguintes requisitos:

I – ser brasileiro;
II – ter idade mínima de 18 (dezoito) anos até a data da inscrição no concurso;
III – haver cumprido as obrigações e os encargos militares previstos em lei;
IV – estar em gozo dos direitos políticos;
V – gozar de boa saúde, comprovada mediante inspeção médica do órgão oficial, e de capacidade física para o trabalho;
VI – ter boa conduta;
VII – possuir habilidade legal para o exercício do cargo;
VIII – ter-se habilitado previamente em Concurso Público.

CAPÍTULO II

DOS CONCURSOS

Art. 25 – Compete ao Poder Executivo determinar a oportunidade, a forma e o processo de realização de Concursos Públicos para provimentos do cargo do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 26 - Das instruções para o concurso, entre outros elementos julgados oportunos, deverão constar: o limite de idade dos candidatos, a habilitação exigida, o número de vagas a serem providas e prazo de validade do concurso.

CAPÍTULO III

DAS NOMEAÇÕES

Art. 27 – A nomeação far-se-á, em caráter efetivo, nos casos de provimento mediante concurso de provas ou de provas e títulos, obedecida rigorosamente a ordem de classificação, o número de vagas existentes, o prazo de sua validade e será para a referência inicial de classe A do nível 01 (um) , no qual será enquadrado o nomeado.

Art. 28 – Além dos requisitos previstos no artigo anterior, a nomeação depende da prévia verificação da inexistência de acumulação proibida.

Art. 29 – Os candidatos que obtiverem classificação até o limite de número de cargos, para cujo provimento tenha sido aberto o concurso, serão chamados mediante Edital para, na ordem da respectiva classificação, confirmarem formalmente a intenção de serem nomeados e apresentarem os resultados do exame de saúde.

Parágrafo Único – Os candidatos que explicitamente não desejarem sua nomeação, assinarão termo de desistência, bem como, serão considerados desistentes aqueles que deixarem de comparecer nas datas estabelecidas para os procedimentos do ato a que se refere este artigo, ensejando, assim, a convocação de candidato subseqüente, na ordem de classificação, até o preenchimento das vagas previstas.

CAPÍTULO IV

DA POSSE

Art. 30 – Posse é o ato de investidura em cargo do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 31 – Tem-se por empossado o professor após assinatura de um Termo em que conste o ato que o nomeou e o compromisso de fiel cumprimento de deveres e atribuições do cargo.

Parágrafo Único – É essencial para a validade do termo que seja assinado pelo nomeado e pela autoridade que der posse, a qual verificará, sob pena de responsabilidade, se foram satisfeitas as condições legais para a investidura.

Art. 32 – A autoridade competente para dar posse é o Chefe do Poder Executivo.

Art. 33 – A posse deve verificar–se no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da publicação do decreto de nomeação, prorrogável por igual período, mediante a solicitação escrita do interessado e despacho favorável da autoridade competente para dar posse.

Parágrafo Único – Não se efetivando a posse, por culpa do nomeado, dentro dos prazos previstos neste artigo, tornar-se-á sem efeito a nomeação.

CAPÍTULO V

DO EXERCÍCIO DO CARGO

Art. 34 – Os professores do quadro do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Municipal, terão sua lotação na Diretoria Municipal de Educação de Ivaiporã.

Art. 35 – Compete ao Diretor Municipal de Educação dar exercício aos Professores e fixar o local de atuação, observando os interesses do ensino, a racionalidade administrativa e os princípios de justiça e eqüidade.

Parágrafo Único – Os professores que já fizerem parte do Quadro Próprio do Magistério, ficarão lotados no Estabelecimento de Ensino em que atuam, até o número de vagas existentes, e os excedentes serão removidos de conformidade com o art. 50 da presente Lei.

Art. 36 – O exercício do cargo terá início no prazo de 7 (sete) dias, contados da data da publicação.

Parágrafo Único – O prazo previsto neste artigo poderá ser prorrogado por mais 07 (sete) dias, por solicitação do interessado e a juízo da autoridade competente, havendo motivo justificado.

Art. 37 – Será exonerado o professor empossado que não entrar em exercício de suas funções nos prazos previstos no artigo anterior.

Art. 38 – O início, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do Professor.

Art. 39 – O afastamento do Professor só será permitido nos casos previstos em Lei.

CAPÍTULO VI

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 40 - Estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do professor aprovado em concurso de provas ou de provas e títulos, a contar da data de início daquele, durante o qual serão apurados os requisitos necessários à confirmação do mesmo, no cargo para o qual foi nomeado.

Art. 41 – Os requisitos a serem apurados no estágio probatório são os seguintes:

I – idoneidade moral e financeira;
II – assiduidade;
III – disciplina;
IV – eficiência;
V – pontualidade;
VI – responsabilidade;
VII – produtividade.

Art. 42 – Quando o Professor, em estágio probatório, não preencher qualquer dos requisitos nele exigidos, caberá ao chefe imediato, sob pena de responsabilidade, iniciar o processo competente dando ciência do fato, por escrito, ao seu superior hierárquico, o qual dará parecer sobre o assunto.

Parágrafo Único - Formulado o parecer, dele será dada ciência ao estagiário para oferecer, em 07 (sete) dias, sua defesa.

Art. 43 – Sem prejuízo da iniciativa a que se refere o artigo anterior, deverá o Diretor Municipal de Educação encaminhar ao Departamento de Pessoal, até 60 (sessenta) dias antes da conclusão do prazo de estágio, relatório circunstanciado sobre o cumprimento de cada um dos requisitos exigidos.

Parágrafo Único – Com base no relatório poderá, se for o caso, ser instaurado o processo de que trata o artigo 42 e seu parágrafo.

Art. 44 – Findo o prazo do estágio probatório, estará o professor automaticamente confirmado no cargo, caso não tenham sido tomadas as providências de que

tratam os artigos 42 e 43 ou, se tomadas, a decisão tiver sido pela sua permanência no serviço público.

CAPÍTULO VIII

DAS MUTAÇÕES FUNCIONAIS

SEÇÃO I

DA PROMOÇÃO

Art. 45 – A promoção é o mecanismo de progressão funcional do Professor e dar-se-á através de avanço vertical e avanço horizontal.

Art. 46 – Por avanço vertical entende-se a promoção de uma para outra das classes especificadas no Artigo 10 deste Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Parágrafo 1º - A promoção por avanço vertical à classe de remuneração superior será feita, exclusivamente, pelo critério de habilitação, ou seja, pelo nível de formação profissional do Professor, mediante comprovação da habilitação exigida para aquela classe, utilizando para desempate a data do registro do diploma junto ao MEC.

Parágrafo 2º - A promoção por avanço vertical dar-se-á anualmente, tendo como data o mês de fevereiro, mediante parecer do Diretor Municipal de Educação.

Parágrafo 3º - O professor promovido ocupará, na classe superior, referência inicial daquela classe.

Art. 47 – Por avanço horizontal entende-se a promoção de um para outro dos níveis referidos no Art. 11 e discriminados no Anexo V.

Parágrafo 1º - Terá direito à promoção referida neste artigo o Professor que, ao final do ano letivo, atingir um percentual de produtividade igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento).

Parágrafo 2º - A produtividade a que se refere a parágrafo anterior, bem como seus respectivos percentuais, serão apurados com base em critérios a serem fixados em Decreto do Executivo Municipal.

Parágrafo 3º - A promoção por avanço horizontal dar-se-á, também, no início de cada ano letivo, no mês de fevereiro.

Art. 48 – O professor estável do Município que gozar de licença sem remuneração, for suspenso ou advertido por escrito, não terá direito às promoções de que

CAPÍTULO IX

DA VACÂNCIA

Art. 52 – A vacância do cargo decorrerá de:

I – Exoneração e demissão;
II – Promoção e acesso;
III –Aproveitamento ou remoção;
IV – Transferência e readaptação;
V – Aposentadoria;
VI – Falecimento:
VII – Posse em outro cargo acumulável.

Art. 53 – Dar-se-á a exoneração:

I – A pedido do Professor;
II – "Ex – offício" quando o servidor não satisfizer as condições do estágio probatório, ou em acúmulo de cargo.

Art. 54 – A demissão será aplicada como penalidade, precedida de processo administrativo.

TÍTULO V

DOS DIREITOS, VANTAGENS E CONCESSÕES

CAPÍTULO I

DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 55 – Na contagem do tempo de serviço, para todos os efeitos legais, são computados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de :

I – Férias;
II – Casamento, até 08 (oito) dias;
III – Luto por falecimento do cônjuge, filhos, pais e irmãos, até 08 (oito) dias;
IV – Luto por falecimento de tios (as), sobrinhos (as), cunhados (as), padrasto, madrasta, genro, nora, sogro (a), avós e netos, até 03 (três) dias;
V – Exercício de função gratificada;
VI – Exercício de mandato eletivo com remuneração;
VII – Júri e outros serviços obrigatórios por Lei;
VIII – Convocação para o Serviço Militar.

IX – Licença para tratamento de saúde própria ou de pessoa da família;

X – Licença no caso de acidente de trabalho ou em decorrência de doença profissional;

XI – Licença à professora gestante;

XII – Licença Paternidade;

XIII – Licença para atividades política com remuneração.

Parágrafo Único – Os afastamentos específicos deste artigo não excluem os demais casos previstos no Estatuto dos Funcionários Públicos do Paraná adotado pelo Município através da Lei municipal Nº 773/91.

CAPÍTULO II

DA ESTABILIDADE

Art. 56 – Estabilidade é a situação adquirida pelo professor após o cumprimento dos requisitos atinentes ao estágio probatório, que lhe garante a permanência no cargo, dele só podendo ser demitido em virtude de sentença judicial ou de decisão em processo administrativo, obedecido o princípio do contraditório e da ampla defesa.

Parágrafo Único – A estabilidade é restrita a cargos efetivos de carreira, providos por concurso.

CAPÍTULO III

DAS FÉRIAS

Art. 57 – As férias do professor serão de 45 (quarenta e cinco) dias dos quais pelo menos 30 (trinta) dias serão consecutivos, usufruídos em período de recesso escolar.

Art. 58 – As férias do Professor designado para exercer atividades da Administração do Estabelecimento de Ensino ou órgão municipal de Educação serão de 30 (trinta) dias consecutivos, usufruídos conforme escala elaborada anualmente pela Direção da Escola e / ou Diretor Municipal de Educação.

Parágrafo Único – As férias de que trata este artigo, quando não gozadas por imperiosa necessidade administrativa, serão acumuladas pelo máximo de 02 (dois) anos, prazo após o qual o interessado deverá usufruir deste benefício.

CAPÍTULO IV

DAS LICENÇAS

Art. 59 – Ao pessoal do Magistério conceder-se-ão licenças na forma que estabelece o Estatuto dos Funcionários Civis do Paraná, adotado pelo Município através da Lei Municipal nº 773/91.

CAPÍTULO V

DA DISPONIBILIDADE

Art. 60 – Disponibilidade é o afastamento remunerado do professor em virtude do fechamento de escolas, declarada sua desnecessidade.

Parágrafo Único – A disponibilidade do professor dar-se-á em conformidade com o previsto no Estatuto dos Funcionários Públicos do Paraná adotado pelo Município através da Lei Municipal 773/91.

CAPÍTULO VI

DA APOSENTADORIA

Art. 61 – A aposentadoria dos Professores do Município de Ivaiporã dar-se-á em conformidade com as regras da Previdência Social (Regime Geral da Previdência).

CAPÍTULO VII

DO VENCIMENTO

Art. 62 – Vencimento é a retribuição pecuniária paga ao Professor pelo efetivo exercício do cargo, correspondente à classe fixada em Lei.

Art. 63 – Qualquer aumento ou abono concedido ao funcionalismo em geral será extensivo ao Pessoal do Magistério.

Art. 64 – Ressalvadas as permissões contidas neste Plano de Carreira e Remuneração do Magistério e outras previstas em Lei, a falta ao serviço acarretará desconto proporcional no vencimento mensal do professor.

Parágrafo Único – Considerar-se-ão serviços, além das atividades letivas propriamente ditas, o comparecimento, mediante convocação, às reuniões, encontros, cursos, seminários e outras atividades decorrentes da função educacional.

Art. 65 – Para cálculo do desconto proporcional, referido no artigo anterior, atribuir-se-á a um dia de serviço, o valor de um trinta avos (1/30) do vencimento mensal.

Parágrafo Único – O atraso em relação ao início do expediente e a saída antecipada, sem justa causa, acarretarão o desconto de um terço (1/3) do vencimento diário.

Art. 66 – Para efeito de pagamento, a freqüência será apurada pelo ponto, a que ficam obrigados todos os integrantes do Pessoal do Magistério, ressalvados os cargos cuja natureza do serviço justifique a dispensa do mesmo.

Parágrafo Único – Caberá ao chefe imediato encaminhar, até dia 20 (vinte) de cada mês, à Divisão de Recursos Humanos do Departamento Administrativo, sob pena de responsabilidade, o Relatório Mensal de faltas.

Art. 67 – As reposições devidas pelo Professor e as indenizações por prejuízo que causar ao erário municipal serão descontados, não podendo o desconto mensal exceder a um quinto (1/5) do vencimento respectivo.

Parágrafo Único – Nos casos de comprovada a má fé, a reposição deverá ser feita uma só vez, sem prejuízo das penalidades cabíveis.

CAPÍTULO VIII

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 68 – As jornadas de trabalho serão definidas tomando-se como referência a função docente:

I – A função docente corresponde a 20 (vinte) horas–aula semanais, acrescidas de pelo menos 5 (cinco) horas–atividade semanais.

II – A jornada de trabalho ideal corresponde a uma função e meia num total de 30 (trinta) horas–aula semanais e mais 10 (dez) horas–atividade.

III – Define-se como função docente a jornada escolar média dos alunos acrescida de horas-atividade.

IV – Definem–se como horas–atividade aquelas destinadas à programação e preparação do trabalho didático, à colaboração com as atividades de direção, à administração da escola, ao aperfeiçoamento profissional e à articulação com a comunidade.

CAPÍTULO IX

DAS VANTAGENS

Art. 69 – Além do vencimento do cargo, o Professor poderá receber as seguintes vantagens pecuniárias:

I – Adicionais;

II – Gratificações.

SEÇÃO I

DOS ADICIONAIS

Art. 70 – Ao Professor estável do Município serão concedidos os seguintes adicionais:

I – Adicional por tempo de serviço;

II – Adicional por curso de capacitação.

Art. 71 – O Adicional por Tempo de Serviço será concedido a todo professor efetivo do Município, à razão de 1% (um por cento) sobre seus vencimentos básicos, a cada ano de efetivo exercício.

Parágrafo Único – O Adicional de que trata este artigo será devido a partir do primeiro dia do mês subseqüente àquele em que se completar o anuênio.

Art. 72 – O Adicional por Curso de Capacitação será concedido ao Professor estável, à razão de 1% (um por cento) sobre seus vencimentos básicos mensais, a cada 100 (cem) horas de cursos de capacitação na área da Educação de que o mesmo houver participado.

Parágrafo 1º – A freqüência aos cursos de capacitação de que trata este artigo será comprovada mediante a apresentação de certificados com carga horária igual ou superior a 20 (vinte) horas, não se considerando, para os fins deste artigo, a certificação de cursos de 3º Grau, pós-graduação, mestrado ou doutorado.

Parágrafo 2º - Para os fins deste artigo, considerar-se-á sempre a totalização de horas correspondente a 100 (cem) ou seus múltiplos, até o limite de 500 (quinhentas), por ano, desconsiderando-se as frações de horas excedentes, que não serão creditadas para o ano seguinte.

Parágrafo 3º - O Adicional por Curso de Capacitação será concedido no início de cada ano letivo, no mês de fevereiro, após deferido o requerimento ao qual o Professor anexará a documentação comprobatória necessária.

SEÇÃO II

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 73 – Conceder-se-á gratificação ao Professor:

I – Pela docência em classe de Educação Especial; (anexo III);
II – Pelo exercício de Assessoria Pedagógica (anexo III);
III – Pelo exercício de direção das Escolas Municipais (anexo III).

Art. 74 – Pelo exercício em atividade de Educação na reabilitação de excepcionais (Educação Especial), o professor perceberá gratificação especial correspondente a 50 % (cinqüenta por cento) de seu vencimento inicial da classe.

Parágrafo Único – Somente poderá ser designado para o exercício em atividade de Educação Especial o professor que possuir habilitação específica nesta área.

Art. 75 – Pelo exercício de Assessoria Pedagógica na Diretoria Municipal de Educação ou pela Direção de Escolas Municipais, o Professor perceberá uma gratificação correspondente a 15% (quinze por cento) de seus vencimentos básicos.

Art. 76 – Ao ocupante de um cargo efetivo de professor, com 20 (vinte) horas semanais, quando designado para o exercício de função de Diretor de Escola e equipe pedagógica da Diretoria Municipal de Educação com 08 (oito) horas diárias, será concedido o segundo período com adicional de 100% (cem por cento) sobre o vencimento inicial, sem prejuízo da respectiva gratificação do cargo de Direção sobre 20 horas (Anexo III).

Parágrafo Único – O exercício deste segundo período, por ser de cunho eventual, esporádico e temporário, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito a sua conversão em cargo efetivo, nem sobre ele incidirão quaisquer vantagens acessórias.

Art. 77 – Ao professor é assegurado o direito de requerer, representar, pedir reconsideração de atos o decisões, na forma estabelecida pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Paraná, adotado pelo Município através da Lei Municipal Nº 773/91.

TÍTULO VI

DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DAS ACUMULAÇÕES

Art. 78 – É vedada a acumulação remunerada de cargos, exceto nos casos previstos na legislação em vigor (Artigo 37 – Inciso XVI, letras a, b e c da CF).

TÍTULO II

DOS DEVERES E PROIBIÇÕES

Art. 79 – O professor tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, cabendo-lhe manter conduta moral, funcional e profissional adequada à dignidade do Magistério.

Parágrafo 1º - São deveres dos Professores:

I – Cumprir as ordens dos superiores hierárquicos;
II – Manter espírito de cooperação e solidariedade entre os colegas;
III – Utilizar processo de ensino que não se afaste do conceito atual de Educação e Aprendizagem;
IV – Incutir nos alunos, por exemplo, o espírito de solidariedade humana, de justiça e cooperação, o respeito às autoridades constituídas e o amor à Pátria;
V – Empenhar-se pela Educação integral do educando;
VI - Comparecer pontualmente às escolas ou à repartição em seu horário normal de trabalho e quando convocado a reuniões, comemorações e outras atividades, executando os serviços que lhe competirem;
VII – Sugerir providências que visem à melhoria do ensino e a seu aperfeiçoamento;
VIII – Participar no processo de planejamento de atividades relacionadas com a Educação para o Estabelecimento de ensino em que atuar;
IX – Zelar pela economia de material do Município e pela conservação do que for confiado a sua guarda e uso;
X – Guardar sigilo sobre os assuntos do Estabelecimento de Ensino ou repartição que não devem ser divulgados;
XI – Tratar com civilidade e cortesia as pessoas (alunos, pais) atendendo-as sem preferência;
XII – Freqüentar, quando designados, cursos legalmente instituídos para aperfeiçoamento profissional;
XIII – Apresentar-se decentemente trajado em serviço;
XIV – Proceder, na vida pública e privada, de forma a dignificar sempre a função pública;
XV – Levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ou função;
XVI – Submeter-se à inspeção médica que for determinada pela autoridade competente;
XVII – Cumprir com pontualidade, zelo, probidade, eficiência e responsabilidade todos os encargos de sua função;
XVIII – Respeitar o educando, tratando-o com polidez, desvelo e estima.

Parágrafo 2º - Ao professor é proibido:

I – Referir-se desrespeitosamente, por qualquer meio, às autoridades constituídas e aos atos da administração, podendo, porém em trabalho devidamente assinado, criticá-los de maneira elevada, impessoal e construtiva, do ponto de vista doutrinário e da organização e eficiência do serviço do ensino;

II – Promover manifestações de apreço ou desapreço, dentro do estabelecimento de Ensino ou de repartições, ou tornar-se solidário com as mesmas.

III – Exercer comércio entre colegas de trabalho, promover ou subscrever listas de donativos ou praticar usura em qualquer de suas formas;

IV – Exercer atividades político-partidárias dentro do Estabelecimento de Ensino ou repartição;

V – Fazer contratos de natureza comercial ou individual com o Governo Municipal, para si mesmo ou como representante de outrem;

VI – Requerer ou promover concessão de privilégios, garantia de juros ou favores, na esfera Federal, Estadual ou Municipal, exceto privilégio de isenção própria;

VII – Ocupar cargo o exercer funções em empresa, estabelecimentos ou instituições que mantenham relações contratuais ou de dependências com o Governo do Município, exceto como associado ou dirigente de cooperativas e associações de classe.;

VIII – Retirar, sem previa permissão da autoridade competente, qualquer documento ou material existente no Estabelecimento de Ensino ou repartições;

IX – Receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

X – Cometer a outra pessoa, fora dos casos previstos em Lei, o desempenho que lhe compete;

XI – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade do cargo ou função;

XII – Ocupar-se nos locais e horas de trabalho, em conversas, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço;

XIII – Aplicar ao educando castigos físicos ou ofendê-los moralmente através de vituperação;

XIV – Faltar ao trabalho, sem justa causa, por 30 (trinta) dias consecutivos ou 60 (sessenta) dias alternados durante o ano, ficando sujeito, nesses casos, a demissão por abandono de emprego;

XV – Receber sem autorização pessoas estranhas durante o expediente de trabalho;

XVI – Discutir asperamente com superiores hierárquicos em razão de ordem deles emanadas, podendo sobre elas manifestar-se com civilidade;

XVII – Impedir ao aluno de assistir às aulas sobre pretexto de castigo.

CAPÍTULO III

DO APERFEIÇOAMENTO E DA ESPECIALIZAÇÃO

Art. 80 - É dever inerente ao Professor diligenciar seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

Art. 81 – O professor é obrigado a freqüentar, quando designado ou convocado pelo órgão competente, cursos, encontros, seminários, simpósios, conferências, congressos e outros processos de aperfeiçoamento, especialização ou atualização.

Art. 82 – Para que o Professor possa ampliar sua cultura profissional, o Município promoverá cursos e a organização de outros mecanismos que assegurem a consecução desse objetivo, visando atender às necessidades educativas no ensino Municipal.

CAPÍTULO IV

DA AÇÃO DISCIPLINAR E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 83 – A responsabilidade civil, penal e administrativa, as penalidades e sua aplicação por infração disciplinar, as sindicâncias e o processo administrativo, quando aplicáveis ao pessoal do Magistério, serão regidos pelo que dispõe o Estatuto dos Funcionários Públicos do Paraná adotado pelo Município através da Lei Municipal Nº 773/91.

TÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 84 – O Dia do Professor – 15 de outubro – será assinalado com comemorações que proporcionem a confraternização do pessoal do Magistério.

Art. 85 – O Município assegurará:

I – Remuneração condigna aos Professores, condizente com a relevância social e suas atribuições;

II – Os limites recomendados pelas normas pedagógicas para a locação de alunos nas classes;

III – O estímulo às publicações, à pesquisa cientifica e produções similares que contribuírem para a Educação e Cultura;

IV – As condições necessárias para o ensino pré-escolar no sistema municipal de Educação;

V – A manutenção da rede física escolar em condições para a recreação e lazer e o esporte dos educandos nas escolas;

VI – As condições físicas e materiais suficientes para a recreação e lazer e o esporte dos educandos nas escolas;

VII – A capacitação de recursos humanos suficientes às necessidades municipais;

VIII – O transporte escolar de alunos da zona rural para estabelecimentos urbanos, onde possam concluir os seus estudos;

Art. 86 – Para efeito da primeira promoção considerar-se-ão os títulos a partir de 01 de Janeiro de 2001.

Art. 87 - O poder Executivo expedirá os atos complementares necessários à plena execução das disposições da presente Lei.

Art. 88 - Fazem parte integrante desta Lei, seus anexos I, II, III, IV e V.

Art. 89 – O enquadramento no Plano de Carreira e Remuneração instituído nesta Lei, dos Professores em exercício no Magistério Municipal, será feito "ex-ofício", por Decreto do Poder Executivo, ficando assegurado o reenquadramento dos professores – em número de 12 (doze) – que já possuem carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 90 – Nos casos omissos e nas matérias não especificamente regulamentadas pela presente Lei ou que contrariem, aplica-se subsidiariamente ao pessoal do Magistério, o Estatuto dos Funcionários Públicos do Paraná adotado pelo Município através da Lei Municipal Nº 773/91.

Art. 91 – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 1.000/97, de 21-10-97.

Paço Municipal "Prefeito Adail Bolívar Rother", Gabinete do Prefeito, aos treze dias do mês de setembro do ano dois mil e um (13-9-2001).

Pedro Wilson Papin
Prefeito Municipal

ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DE MAGISTÉRIO
CARGO DE PROFESSOR
ANEXO I

NÍVEIS DE ATUAÇÃO	CÓDIGO	ÁREA DE ATUAÇÃO	SÉRIE DE CLASSES	NÍVEIS DE VENCIMENTOS	REFERÊNCIAS CLASSES	C HORARIA SEMANAL	NÍVEL DE FORMAÇÃO
I	MAGISTÉRIO	EDUC. INFANTIL ENS. FUND. 1ª A 4ª SÉRIES	A	1 a 30	A1 a A30	25	ENS. MÉDIO / MAGISTÉRIO
			B	1 a 30	B1 a B30	25	NÍVEL SUPERIOR / LIC. PLENA
			C	1 a 30	C1 a C30	25	PEDAG. ATUANDO EM SUPERVISÃO
			D	1 a 30	D1 a D30	25	PÓS-GRADUAÇÃO
			E	1 a 30	E1 a E30	25	MESTRADO OU DOUTORADO

ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DE MAGISTÉRIO
CARGO DE ASSESSORIA PEDAGÓGICA
ANEXO II

NÍVEIS DE ATUAÇÃO	CÓDIGO	ÁREA DE ATUAÇÃO	SÉRIE DE CLASSES	NÍVEIS DE VENCIMENTOS	REFERÊNCIAS CLASSES	C HORARIA SEMANAL	NÍVEL DE FORMAÇÃO
I	MAGISTÉRIO	DIRETOR DE ESCOLA EDUC. INFANTIL ENS. FUND. 1ª A 4ª SÉRIE EDUC. ESPECIAL	A	1 a 30	A1 a A30	40	ENS. MÉDIO / MAGISTÉRIO
			B	1 a 30	B1 a B30	40	NÍVEL SUPERIOR / LIC. PLENA
			C	1 a 30	C1 a C30	40	PEDAG. ATUANDO EM SUPERVISÃO
			D	1 a 30	D1 a D30	40	PÓS-GRADUAÇÃO
			E	1 a 30	E1 a E30	40	MESTRADO OU DOUTORADO
NÍVEIS DE ATUAÇÃO	**CÓDIGO**	**ÁREA DE ATUAÇÃO**	**SÉRIE DE CLASSES**	**NÍVEIS DE VENCIMENTOS**	**REFERÊNCIAS CLASSES**	**C HORARIA SEMANAL**	**NÍVEL DE FORMAÇÃO**
I	MAGISTÉRIO	ASSESSORIA PEDAGÓGICA EDUC. INFANTIL ENS. FUND. 1ª A 4ª SÉRIE E EDUCAÇÃO ESPECIAL	A	1 a 30	A1 a A30	40	ENS. MÉDIO / MAGISTÉRIO
			B	1 a 30	B1 a B30	40	NÍVEL SUPERIOR / LIC. PLENA
			C	1 a 30	C1 a C30	40	PEDAG. ATUANDO EM SUPERVISÃO
			D	1 a 30	D1 a D30	40	PÓS-GRADUAÇÃO
			E	1 a 30	E1 a E30	40	MESTRADO OU DOUTORADO

QUADRO PRÓPRIO DO MAGISTÉRIO
GRATIFICAÇÕES - FG
ANEXO III

NATUREZA DA ATIVIDADE	NÍVEL DE ATUAÇÃO	DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO	SÍMBOLO (FG)	CARGA HORÁRIA
DIREÇÃO	ENS. FUND. 1ª a 4ª SÉRIE EDUC. INFANTIL	DIRETOR	FG – M1	40
ASSESSORIA PEDAGÓGICA		ORIENTADOR	FG – M1	40
		SUPERVISOR	FG – M1	40
EDUCAÇÃO ESPECIAL		PROFESSOR	FG – M2	40

ANEXO IV

ESPECIFICAÇÕES	CRITÉRIOS/ DURAÇÃO	CRÉDITOS
-Cursos de aperfeiçoamento, treinamento, atualização relativo à área de atuação (educação), promovidos por Órgãos Oficiais (Secretaria de Educação Estadual – CETEPAR e SEED, Secretaria Municipal de Educação e MEC), comprovados com Certificados com data do ano anterior ao da concessão do adicional.	- Serão considerados somente os certificados com carga horária igual ou superior a 20 (vinte) horas. - A data do curso realizado deve ser somente do ano anterior ao da concessão do adicional.	- A cada 100 (cem) horas de curso, o professor terá direito a 1% (um por cento) de aumento em seus vencimentos básicos mensais. - O limite de horas de capacitação é de 500 (quinhentas horas/ano). - A obtenção dos percentuais se dará da seguinte forma: # 100 (cem) horas = + 1% (um por cento) # 200 (duzentas) horas = + 2% (dois por cento) # 300 (trezentas) horas = + 3% (três por cento) # 400 (quatrocentas) horas = + 4% (quatro por cento) # 500 (quinhentas) horas = + 5% (cinco por cento)

ANEXO V
TABELA DE VENCIMENTOS

Classe / Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
A	R$ 224,00	R$ 226,00	R$ 228,00	R$ 230,00	R$ 232,00	R$ 234,00	R$ 236,00	R$ 238,00
B	R$ 336,00	R$ 339,00	R$ 342,00	R$ 345,00	R$ 348,00	R$ 351,00	R$ 354,00	R$ 357,00
C	R$ 448,00	R$ 452,00	R$ 456,00	R$ 460,00	R$ 464,00	R$ 468,00	R$ 472,00	R$ 476,00
D	R$ 560,00	R$ 565,00	R$ 570,00	R$ 575,00	R$ 580,00	R$ 585,00	R$ 590,00	R$ 595,00
E	R$ 784,00	R$ 791,00	R$ 798,00	R$ 805,00	R$ 812,00	R$ 819,00	R$ 826,00	R$ 833,00

Classe / Nível	10	11	12	13	14	15	16	17
A	R$ 242,00	R$ 244,00	R$ 246,00	R$ 248,00	R$ 250,00	R$ 252,00	R$ 254,00	R$ 256,00
B	R$ 363,00	R$ 366,00	R$ 369,00	R$ 372,00	R$ 375,00	R$ 378,00	R$ 381,00	R$ 384,00
C	R$ 484,00	R$ 488,00	R$ 492,00	R$ 496,00	R$ 500,00	R$ 504,00	R$ 508,00	R$ 512,00
D	R$ 605,00	R$ 610,00	R$ 615,00	R$ 620,00	R$ 625,00	R$ 630,00	R$ 635,00	R$ 640,00
E	R$ 847,00	R$ 854,00	R$ 861,00	R$ 868,00	R$ 875,00	R$ 882,00	R$ 889,00	R$ 896,00

Classe / Nível	19	20	21	22	23	24	25	26
A	R$ 260,00	R$ 262,00	R$ 264,00	R$ 266,00	R$ 268,00	R$ 270,00	R$ 272,00	R$ 274,00
B	R$ 390,00	R$ 393,00	R$ 396,00	R$ 399,00	R$ 402,00	R$ 405,00	R$ 408,00	R$ 411,00
C	R$ 520,00	R$ 524,00	R$ 528,00	R$ 532,00	R$ 536,00	R$ 540,00	R$ 544,00	R$ 548,00
D	R$ 650,00	R$ 655,00	R$ 660,00	R$ 665,00	R$ 670,00	R$ 675,00	R$ 680,00	R$ 685,00
E	R$ 910,00	R$ 917,00	R$ 924,00	R$ 931,00	R$ 938,00	R$ 945,00	R$ 952,00	R$ 959,00

Classe / Nível	28	29	30
A	R$ 278,00	R$ 280,00	R$ 282,00
B	R$ 417,00	R$ 420,00	R$ 423,00
C	R$ 566,00	R$ 570,00	R$ 574,00
D	R$ 695,00	R$ 700,00	R$ 705,00
E	R$ 973,00	R$ 980,00	R$ 987,00