



www.LeisMunicipais.com.br

Versão consolidada, com alterações até o dia 20/10/2022

LEI Nº 667, DE 02 DE DEZEMBRO DE 2010.

(Vide Lei nº [843/2014](#))

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

LUCIANO MERHY, Prefeito Municipal de CONGONHINHAS, 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 Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Congonhinhas, 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, Ensino de 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 CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 3º O Plano de Cargo, 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 Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal contempla também os seguintes objetivos específicos:

- I - valorizar o Professor e a educação pública, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;
- II - integrar o desenvolvimento profissional de seus professores ao desenvolvimento da educação no Município, visando padrão de qualidade;
- III - promover a educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
- IV - garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;
- V - participar da gestão democrática do ensino público municipal;
- VI - assegurar um vencimento condigno para o Professor da educação mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;
- VII - estabelecer o Piso Vencimental Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções;
- VIII - garantir ao Professor os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria Municipal de Educação;

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

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

XI - subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto 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 ensino-aprendizagem;

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

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

XII - ESTRUTURA DA TABELA DE VENCIMENTOS: Conjunto de percentuais cumulativos entre um nível e outro e entre uma

classe e outra, definidos a partir do Vencimento Básico da Carreira, que se aplicam na evolução funcional do profissional da educação.

CAPÍTULO IV

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGO E CARREIRA

Art. 6º A estrutura de cargo e carreira do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal é composta de quadro permanente e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetos da Secretaria de Educação.

Parágrafo único. Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, o cargo 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

Art. 9º O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal de Congonhinhas 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 20/12/96, 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.

III - do Professor quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, será exigida graduação em Pedagogia, ou especialização, garantida, nesta formação, a base comum nacional. Além dos requisitos de formação, a experiência docente de 03 (três) anos é pré-requisito para o exercício dessas atividades, Art. 10. O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal será distribuído na Carreira em Níveis e Classes;

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

II - Para a promoção entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais: o Nível B é igual ao Nível A acrescido de 21% (vinte e um por cento) e o Nível C é igual ao Nível B acrescido de 10% (dez por cento).

III - Cada um dos Níveis descritos no inciso I deste artigo é composto de 12 (doze) Classes designadas pelos números de 1 a 12, associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

IV - Para a progressão entre as Classes em um mesmo Nível, será mantido o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe 2 de cada Nível corresponderá ao valor da Classe 1 acrescido de 2,5% (dois e meio por cento), e assim sucessivamente até a Classe 12.

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

CAPÍTULO V

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I

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 inicial de vencimento, atendidos os requisitos de qualificação profissional 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 5% (dez por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

Art. 16. Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, nos termos da lei em caráter excepcional, para suprir necessidade:

- I - provimento temporário;
- II - substituição emergencial de titulares do cargo;

Parágrafo único. O caput do que trata esse artigo, disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender as necessidades de substituição temporária, do titular do cargo de professor, quando excedida a capacidade de atendimento, com os professores da rede Municipal, através de dobra de padrão ou jornada suplementar.

Seção II Do Estágio Probatório

Art. 17. 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 parágrafo primeiro.

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

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

§ 5º Em caso de reprovação na avaliação do Estágio Probatório, o Professor será exonerado mediante processo administrativo, com garantia de contraditório e ampla defesa;

Seção III
Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 18. O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos professores, mediante:

I - elaboração de plano de qualificação profissional;

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

III - estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessor 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: Direção, Equipe Pedagógica e 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação de cargo efetivo.

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

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

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

I - Progressão Horizontal - é a passagem do 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, assegurada 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 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.

d) o professor com acumulação de cargo, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

Art. 21. A Promoção por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

I - Grupo Ocupacional: Magistério

a) A Promoção para o Nível de Vencimento B dar-se-á para o Professor de Nível A que obtiver Licenciatura Plena.

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

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 de formação de professores, 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;

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 do Governo Municipal, através da Secretaria Municipal de Educação, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio professor, cabendo ao Município atender prioritariamente.

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

II - 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;

III - Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela instituição, IV - 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.

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 de horário e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos professores tomando como base de estudos, entre outros, os recursos previstos no art. 212 da Constituição Federal;

II - a eliminação de distorções;

III - os limites legais;

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

Art. 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 na presente 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.

Seção II

Dos Adicionais

Art. 29. O Professor perceberá adicional por tempo de serviço na ordem de 1% (um) por cento) aplicada no vencimento a cada 1 (um) ano de efetivo exercício.

Seção III

Das Gratificações

Art. 30. Serão concedidas gratificações proporcionais à jornada de 20 (vinte) horas semanais, de acordo com as condições especificadas a seguir:

I - Gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento Inicial da Carreira do Professor, correspondente ao Nível A, Classe para o exercício da função de Diretor de Estabelecimento de Ensino.

§ 1º O Professor em exercício da função de Diretor Auxiliar de Estabelecimento de Ensino perceberá gratificação equivalente a 90% (noventa por cento) da gratificação percebida pelo Professor em exercício da função de Diretor.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação, definirá através de portaria, após apreciação e definição do Conselho Municipal de Educação as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão um Diretor e um Diretor Auxiliar, segundo o porte da escola definido através de regulamentação própria.

Art. 31. 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. 32. Ao Diretor auxiliar 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. 33. A função de Diretor e Diretor Auxiliar será ocupada por profissional, que tenha exercido no mínimo 3 (três) anos de docência, eleito pelo princípio da gestão democrática através da comunidade escolar (Professores, Funcionários, Alunos e Pais ou responsáveis) e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo, nos termos de regulamentação e legislação específica.

Art. 34. A função Pedagógica de unidade de Ensino da Rede Municipal será ocupada por profissional formado em Pedagogia, obedecendo às normas estabelecidas nesta Lei após discussão em consenso Corpo Docente, Diretor da Escola e Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO VIII

DO REGIME DE TRABALHO, DAS FÉRIAS E DAS LICENÇAS

Seção I

Do Regime de Trabalho

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

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

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

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

§ 1º Cessados os motivos que determinaram a atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho, sendo remunerado pelo valor da Classe 1 do seu Nível de formação.

§ 2º A jornada suplementar será remunerada no valor da Classe 1 do seu Nível de formação e terá sua remuneração garantida em período de férias e/ou recessos iguais ao período de trabalho.

§ 3º Poderá haver alteração de regime de trabalho de 20 (vinte horas) para 40 (quarenta horas) semanais, por cargo, por interesse do poder público, ou do professor, mediante adequação proporcional de seu vencimento a carga horária trabalhada.

§ 4º Uma vez optado pela alteração de carga horária de trabalho, o professor deverá permanecer o mínimo de 3 (três) anos na opção efetuada.

§ 5º Os critérios para concessão de jornada suplementar, serão estabelecidos pela Secretaria de Educação:

- a) professor com maior tempo de serviço no Município;
- b) maior titulação;
- c) maior tempo de efetiva regência;
- d) que não tenha tido 5 faltas sem justificativa no ano letivo anterior;
- d) maior idade.

Seção II

Das Férias

Art. 39. Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério em regência de classe e/ou em atividade de suporte

pedagógico em unidade escolar, farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, 30 (trinta) dias, após o término do ano letivo e 15 (quinze) após o término do 1º semestre escolar.

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

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

Art. 40. 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.

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. 41. 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. 42. Ao professor estável que, durante o período de cinco anos consecutivos, que não se afastar do exercício de suas funções, é assegurado o direito à licença especial de três meses, por quinquênio, com vencimento ou remuneração e demais vantagens, respeitando os critérios a serem definidos pela categoria em conjunto com a secretaria de educação municipal.

I - a fruição da licença especial não poderá ser fracionada, devendo ser gozada em 3 (três) meses consecutivos;

II - não se inclui no prazo de fruição de licença especial o período de férias regulamentares, Art. 43. 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 ou emprego ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

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

§ 2º fica assegurado ao professor em disponibilidade funcional para desempenho de mandato eletivo em Sindicato ou Associação de classe, o direito de retorno na sua lotação de origem.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I Das Disposições Gerais

Art. 44. Os atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para este Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.

Art. 45. Os professores que se encontrem à época de implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art. 46. 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.

Art. 47. A revisão dos valores do piso salarial dos professores do Magistério Público Municipal, ocorrerá conforme reajuste do Município, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

Art. 48. 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. 49. 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;
- b) inamovibilidade do dirigente sindical, 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 assembleia geral da categoria.

Art. 50. O professor do Grupo Ocupacional Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno as atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 51. 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. 52. Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, composta de 03 (três) membros, designados pelo (a) Secretário (a) Municipal de Educação.

Art. 53. Os professores serão lotados na Secretaria Municipal de Educação e fixados em uma das unidades escolares.

Art. 54. A concessão de remoção ou permuta de uma para outra unidade escolar ou órgão de ensino municipal, a pedido dos Professores, de uma para outra unidade escolar ou órgão da Educação Municipal, 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 por permuta serão feitos no mês de outubro.

§ 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 permuta.

Seção II

Das Disposições Transitórias

Subseção I

Do Enquadramento

Art. 55. O Enquadramento dos professores do Quadro do Magistério Público Municipal, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação deste Plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividades, observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Art. 56. Os professores do Quadro do pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes de 1 a 12 do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo IV desta Lei.

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

II - ficam enquadrados no Nível B de vencimento os Profissionais do Magistério, atuais ocupantes de cargo de Professor e/ou Especialista em Educação portadores de curso de Licenciatura Plena;

III - ficam enquadrados no Nível C de vencimento os Profissionais do Magistério, com graduação em Licenciatura Plena, acrescida de Especialização "latu sensu", os atuais ocupantes de cargo de Professor e/ou Especialista em Educação portadores de Licenciatura Plena com Especialização.

IV - o enquadramento dos professores não ensejará redução de vencimentos.

Art. 57. O Poder Executivo atualizará, obrigatoriamente, no mesmo percentual, os valores constantes da tabela de vencimentos dos Profissionais da Educação todas as vezes que houver majoração do Vencimento Básico da Carreira.

Parágrafo único. Fica garantido pelo Executivo Municipal a reestruturação da tabela de vencimentos de modo a valorizar o Profissional de Educação, levando em consideração a evolução das Receitas da Educação.

Art. 58. O valor do vencimento dos professores, não poderá ser inferior ao PSPN (Piso Salarial Profissional Nacional), conforme estabelece a Lei Nacional nº 11.738/2008.

Art. 59. Todo reajuste ou reestruturação de tabela de vencimentos concedido aos professores, deverá ser aplicado no inicial da carreira, de modo a obedecer ao que estabelece o Inciso XII do Art. 5º da presente Lei.

Seção III Das Disposições Finais

Art. 59. O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 60. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, Art. 61. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 01 de fevereiro de 2010, Art. 62. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente os artigos referente Professor da Lei nº 301/2001, Lei Municipal nº 387/2004.

Gabinete do Prefeito Municipal de Congonhinhas, 02 de dezembro de 2010.

LUCIANO MERHY
Prefeito Municipal

ANEXO I

1 - CARGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
PROFESSOR	86

ANEXO II

DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CARGO: PROFESSOR

GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

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

DESCRIÇÃO DETALHADA

EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1. Planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

2. Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regimento escolar;

Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;

Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;

Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;

Participa do planejamento geral da escola;

Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;

Participa da escolha do livro didático;

Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;

Acompanha e orienta estagiários;

Zela pela integridade física e moral do aluno;

Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;

Elabora projetos pedagógicos;

Participa de reuniões interdisciplinares;

Confecciona material didático;

Realiza atividades extraclasse em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;

Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;

Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;

Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;

Propicia aos educandos, portadores de necessidades especiais, a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;

Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e similares;

Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e a comunidade; Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;

Participa do conselho de classe;

Prepara o aluno para o exercício da cidadania;

Incentiva o gosto pela leitura;

Desenvolve a autoestima do aluno;

Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;

Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;

Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;

Contribui para a aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;

Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino - aprendizagem;

Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;

Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar; Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;

Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;

Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;

Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;

Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;

Participa da gestão democrática da unidade escolar;

Executa outras atividades correlatas.

EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

1. Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;

Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;

Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;

Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;

Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;

Elabora relatórios de dados educacionais;

Emite parecer técnico;

Participa do processo de lotação numérica;

Zela pela integridade física e moral do aluno;

Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;

Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de políticas de ensino;

Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;

Estabelece parcerias para desenvolvimento de projetos;

Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;

Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;

Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;

2. Participa da análise do plano de organização das atividades dos professores, como; distribuição de turmas, horas/aula, horas/atividade, disciplinas e turmas sob a responsabilidade de cada professor;

Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;

Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;

Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;

Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlato;

Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;

Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;

Coordena conselho de classe;

Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;

Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;

Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;

Contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;

Propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;

Planeja, executa e avalia atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;

Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade do ensino;

Contribui para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais segmentos da sociedade;

Sistematiza os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;

Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos nas unidades escolares;

Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;

Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-político - econômico;

Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;

Desenvolve pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;

Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizados pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;

Assessora o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;

Contribui para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;

Coordena as atividades de elaboração do regimento escolar;

Participa da análise e escolha do livro didático;

Acompanha e orienta estagiários;

Participa de reuniões interdisciplinares;

Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento, Promove a inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;

Propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;

Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;

Trabalha a integração social do aluno;

Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;

Auxilia o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;

Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas; Divulga experiências e materiais relativos à educação;

Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;

Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;

Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;

Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;

Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir eficácia do processo educativo;

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

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

Participa da gestão democrática da unidade escolar;

Executa outras atividades correlatas.

ANEXO IV

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇO PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSES	TEMPO DE SERVIÇO
1	00 a 03 anos
2	03 anos e 1 dia a 05 anos
3	05 anos e 1 dia a 07 anos
4	07 anos e 1 dia a 09 anos
5	09 anos e 1 dia a 11 anos
6	11 anos e 1 dia a 13 anos
7	13 anos e 1 dia a 15 anos
8	15 anos e 1 dia a 17 anos
9	17 anos e 1 dia a 19 anos
10	19 anos e 1 dia a 21 anos
11	21 anos e 1 dia a 23 anos
12	23 anos e 1 dia a 25 anos

REQUISITOS

INSTRUÇÃO

ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

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

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

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

EXPERIÊNCIA

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

CARACTERÍSTICAS PROFISSIONGRÁFICAS ADICIONAIS

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

ANEXO III (Vide Lei nº 900/2015)

TABELA DE VENCIMENTOS

Nível/Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	600,00	615,00	630,38	646,13	662,29	678,84	695,82	713,21	731,04	749,32	768,05	787,25
B	726,00	744,15	762,75	781,82	801,37	821,40	841,94	862,99	884,56	906,67	929,34	952,57
C	798,60	818,57	839,03	860,00	881,50	903,54	926,13	949,28	973,02	997,34	1.022,28	1.047,86

Percentuais entre o Nível A para nível B = 21%

Percentuais entre o Nível B para nível C = 10%

Percentuais entre Classes = 2,5%

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Nível A	1.654,97	1.696,34	1.738,75	1.782,22	1.826,77	1.872,44	1.919,25	1.967,23	2.016,42	2.066,83	2.118,56
Nível B	2.002,51	2.052,57	2.103,88	2.156,48	2.210,39	2.265,65	2.322,29	2.380,35	2.439,86	2.500,86	2.563,36
Nível C	2.202,76	2.257,82	2.314,27	2.372,13	2.431,43	2.492,21	2.554,52	2.618,38	2.683,84	2.750,94	2.819,90

Percentuais entre o Nível A para nível B = 21%

Percentuais entre o Nível B para nível C = 10 %

Percentuais entre Classes = 2,5 % (Redação dada pela Lei nº 1176/2022)

Download Anexo: Lei Ordinária Nº 667/2010 - Congonhinhas-PR

(www.leismunicipais.com<https://s3.amazonaws.com/municipais/anexos/congonhinhas-pr/2010/anexo-lei-ordinaria-667-2010-congonhinhas-pr-1>)

Nota: Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 25/10/2022