



LEI Nº 588/2010, DE 02 DE JULHO DE 2010.

Recebido em 02/07/10

CÂMARA MUNICIPAL DE TIANGUÁ
Pedro Arnaldo Medeiros Ponte
Pedro Arnaldo Medeiros Ponte
PRESIDENTE

Dá nova redação à Lei Nº 423/2005, que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Salários para os integrantes do Quadro de Magistério da Secretaria de Educação, Cultura e Desporto do Município de Tianguá, e dá outras providências.

A PREFEITA MUNICIPAL DE TIANGUÁ, **Natália Félix da Frota**, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal de Tianguá APROVOU, e ela SANCIONA e PROMULGA a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS

Art. 1º - Fica alterada a Lei nº 423/05, que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Salários para os integrantes do Quadro de Magistério da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, em consonância com as diretrizes da Constituição Federal em vigor e Emendas Constitucionais – Leis Federais nºs. 9.394 de 20 /12/96 e 11.494 de 20 de junho de 2007 – Resolução nº 02/2009 do Conselho Nacional de Educação, Lei Orgânica do Município de Tianguá – Estatuto do Magistério Público e demais Normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º - Esta Lei aplica-se aos profissionais que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos quais cabem as atribuições de ministrar, planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e administrar o Ensino Fundamental e a Educação Infantil.

Parágrafo Único – O Regime Jurídico dos profissionais do Magistério Público é o estabelecido na Lei que institui o Regime Jurídico.

Natália Félix da Frota



Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério objetiva a profissionalização e a valorização do servidor do Magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualificação dos serviços de Educação prestados à população do Município de Tianguá e, ainda, a eficácia e a continuidade da ação administrativa, através das seguintes ações:

I – Restabelecer a Carreira do Magistério, através de uma estrutura compatível com o nível organizacional da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e adotar mecanismos que regulem as evoluções funcionais e vencimentais 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. 4º - A estruturação do Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério obedecerá a uma seqüência lógica e hierárquica de cargos, dispostos em uma sucessão de classes, segundo a escolaridade e qualificação profissional exigidas, objetivando nortear a Evolução Funcional do servidor, orientando-se pelos seguintes conceitos básicos:

I- Cargo de Magistério - lugar na organização do Serviço Público, correspondente a um conjunto de atribuições e responsabilidades atribuídas ao profissional do Magistério, criado por Lei, com denominação própria, número certo e salário pago pelos cofres do Município, para provimento, em caráter efetivo, na forma estabelecida em Lei.

II- Carreira – conjunto de classes da mesma natureza funcional e hierarquizadas, segundo os graus de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor, nas classes dos cargos/funções que a integram, abrangendo a Educação Infantil e o Ensino Fundamental.

III- Classe – divisão básica da 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 docência e do suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação pedagógica.

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

VII- Quadro de Magistério - conjunto de cargos, e funções de docência e de suporte pedagógico.

VIII- Referência – posição do 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, CARREIRAS E DA ESTRUTURA.

Art. 5º - O Quadro do Magistério é constituído do cargo de professor e das seguintes classes:

- a) Professor de Educação Básica I
- b) Professor de Educação Básica II

Art. 6º - Além das classes previstas no artigo anterior, poderá haver, na Unidade Escolar, cargos de provimento em comissão de Diretor de Escola, Coordenador escolar e Coordenador Pedagógico, na forma estabelecida, em Lei específica.

Art. 7º - 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 específica, lecionará na Educação Infantil e nos (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental.

III – Professor de Educação Básica II, com habilitação em área específica – lecionará nos 9 (nove) anos do Ensino Fundamental e, também na Educação Infantil.



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. 8º - Os professores de educação básica quando em função de suporte pedagógico exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades do Ensino Fundamental e Educação Infantil.

Art. 9º – Os requisitos e a qualificação para o provimento do cargo de docente são os estabelecidos no Anexo II, parte integrante desta Lei.

Art. 10 – O Plano de Cargo, Carreira e Salários, alterado por esta Lei, objetiva a valorização do Profissional do Magistério, de modo a proporcionar a melhoria da qualidade do ensino e fica assim organizado:

I. Linhas de Transposição de Cargos – Anexo II

II. Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério MAG, do Ensino Fundamental, segundo os Grupos Ocupacionais, as Categorias Funcionais, as Carreiras, o Cargo/ Classes, Referências e Qualificação para o Ingresso – Anexo I,

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

IV. Formas de Provimento – Anexo IV.

V. Tabelas Vencimentais – Anexo V.

VI. Linhas de Enquadramento – Anexo VI.

VII. Estrutura dos Cargos Comissionados - Anexo VII.

CAPITULO III DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 11 - A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades com alunos, de trabalho pedagógico na escola e de trabalho pedagógico, em local de livre escolha pelo docente.



§ 1º - 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, em local de livre escolha pelo Docente, destinam-se à preparação de aulas, avaliação de trabalho dos alunos, aos estudos e eventos de interesse da Comunidade Escolar.

Art. 12 – A jornada de trabalho dos docentes será de 20 (vinte) horas semanais de atividades, correspondendo a:

- a) 18 (dezoito) horas em atividades de interação com os alunos,
- b) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico.

§ 1º - Os docentes que atuarem na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, em jornada de 20 (horas) semanais com alunos e realizarem planejamento quinzenal, farão jus a um adicional de 10% (dez por cento) sobre o seu salário base.

§ 2º - Para suprir as carências ocasionadas pelas licenças, afastamentos que excedam o período de quinze dias, fica o Secretário de Educação, Cultura e Desporto autorizado a contratar, através de portaria, para uma jornada de trabalho adicional de até 20 (vinte) horas, docentes ocupantes de cargo efetivo.

§ 3º - Cessada a necessidade da 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 prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a um, vinte avos do valor fixado para a jornada inicial de trabalho docente da Tabela Vencimental, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o Docente.

§5º - A partir de 2012, a jornada de trabalho prevista no *caput* deste artigo terá a seguinte composição:

- a) 16 (dezesesseis) horas em atividades de interação os alunos;
- b) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico na escola conforme o parágrafo 1º do Artigo 11;
- c) 2 (duas) horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente, de acordo com o Parágrafo 2º do Artigo 11.



Art. 13 – Aos ocupantes do cargo de professor, em atividades de suporte pedagógico, adota-se a jornada mensal de 200 (duzentas) horas.

Art. 14 - Ao Docente investido na função de Diretor Geral de Escola 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. 15 - Ao Docente investido na função de Coordenador Escolar e Coordenador Pedagógico será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo de provimento em comissão.

Parágrafo Único – O Docente no exercício da função de Coordenador Escolar será obrigado a dois turnos completos, podendo exercer o Magistério em uma turma ou uma disciplina.

Art. 16 - A hora de trabalho do Docente terá duração de sessenta minutos, aí incluídos 15 (quinze) minutos de intervalo entre a 2ª e 3ª/3ª e 4ª aula.

Art. 17 - O Docente em Regência de Classe é obrigado a cumprir o número de horas-aula, segundo o calendário escolar, devendo recuperá-lo quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento.

Art. 18 - A recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido através de consenso da direção da escola e seus docentes.

CAPITULO IV

DA ORGANIZAÇÃO DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 19 – As carreiras são organizadas em classes, integradas por cargo de provimento efetivo, disposto de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições.



Art. 20 – O ingresso na Carreira dar-se-á por nomeação para Cargo Efetivo, após aprovação em Concurso Público, na Classe e na Referência Inicial e obedecerá aos dispositivos contidos no Estatuto do Magistério e nas demais normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo Municipal.

Art. 21 - O Concurso Público será de Provas e Títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório.

Art. 22 – São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariem as disposições contidas no artigo 20 desta Lei.

Parágrafo Único - Será obrigatória a realização de concurso público sempre que a vacância no quadro permanente do magistério ultrapassar o percentual de 20% (vinte por cento).

Art. 23 – Durante o Estágio Probatório, o servidor do Grupo Ocupacional do Magistério não poderá ser afastado do órgão de origem, nem fará jus à Evolução Funcional pela via acadêmica.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO

Art. 24 – A progressão é a passagem do profissional do Magistério de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da faixa salarial da mesma classe, obedecidos os critérios de merecimento, mediante avaliação de indicadores de crescimento e da capacidade potencial de trabalho.

§ 1º – Os profissionais poderão se beneficiar com a progressão por merecimento, a cada 24 (vinte e quatro) meses, com base na avaliação de desempenho a ser realizada, anualmente de forma sistemática.



§2º – Serão beneficiados com a progressão horizontal 70% (setenta por cento) dos ocupantes do cargo de professor, desde que alcancem a pontuação mínima definida em regulamento, obedecendo aos seguintes critérios:

- a. 60% por merecimento;
- b. 10% por antiguidade;
- c. O profissional que se beneficiar pelo critério de antiguidade só voltará a ser contemplado novamente quando todos os demais membros do magistério, que não conseguiram avançar por merecimento, tiverem gozado do benefício da antiguidade.

§ 3º - O percentual da alínea a do parágrafo anterior poderá ser elevado em 20 pontos percentuais desde que nos anos do interstício da avaliação o coeficiente médio do município no IQE (Índice de Qualidade da Educação), utilizado para a distribuição do ICMS, fique igual ou superior a 0,006250.

§ 4º - Somente ocorrerá arredondamento do quociente, para cima, na extração dos percentuais, quando a fração for igual ou superior a cinco décimos.

§ 5º - Em caso de empate, o desempate deverá ser realizado pelo desempenho alcançado pelo profissional nos incisos IV, III, II e I do artigo 25 desta Lei, pela ordem.

Art. 25 - A avaliação de desempenho para a evolução prevista no artigo 24 será realizada, anualmente, mediante os seguintes critérios:

I – Permanência do profissional na mesma escola, etapa e modalidade de ensino no interstício da avaliação, com peso máximo de 10% (dez por cento).

II – 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.....até 3,0 pontos;
- b) De 81 (oitenta e um) a 120 (cento e vinte) horas..... até 5,0 pontos;
- c) Acima de 120(cento e vinte) horas.....até .7,0 pontos;

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

- a) Pontualidade.....até 5,0 pontos;
- b) Assiduidade.....até5,0 pontos;



- c) Elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino.....até 5,0 pontos;
- d) Participação nos planejamentos pedagógicos.....até 5,0 pontos;
- e) Participação na elaboração e na execução dos projetos da escola, em especial nas ações voltadas para a participação da família e a comunidade nas atividades escolares.....até 5,0 pontos;

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

- a) Avaliação do Sistema Próprio da Secretaria Municipal de Educação.....até 35,0 pontos;
- b) Cumprimento das metas estabelecidas pela SME e escola para aprovação, reprovação e evasão.....até 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 avaliados pela Secretaria Municipal de Educação, e o profissional do magistério deverá obter desempenho igual ou superior a 70% (setenta por cento) na avaliação cognitiva, com frequência não inferior a 75% (setenta e cinco por cento).

§ 3º - O Núcleo Gestor será avaliado através dos Incisos I, II e IV, além da avaliação do Conselho Escolar contando 10 pontos e a Secretaria Municipal de Educação 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 15 pontos;
- b. Aprendizado dos alunos das escolas atendidas, valendo 50 pontos;
- c. Avaliação dos Núcleos Gestores, valendo 35 pontos.

§ 5º - Os profissionais que passarem pelo processo de readaptação junto ao INSS serão avaliados pelos mesmos critérios dos demais docentes.

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

- a. Formação continuada, valendo 15 pontos;



- b. Desempenho da Educação Municipal, valendo 50 pontos;
- c. Formulário padronizado pela secretaria de educação e respondido pelos associados à entidade. Valendo 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 todos os profissionais do magistério passíveis da avaliação”

§ 9º – O Município implementará programas de qualificação continuada do magistério em instituições credenciadas.

Art. 26 – É assegurado ao profissional interpor recurso perante a diretoria que o avaliou, em caso de discordância da decisão proferida nessa instância e poderá, se for o caso, recorrer a CPA, (Comissão Permanente de Avaliação) instância superior.

Art. 27 – Para efeito da contagem de tempo, com vistas à concessão da progressão por merecimento, serão computados períodos corridos, interrompendo-se quando o profissional:

- I. for afastado para o trato de interesses particulares;
- II. estiver gozando licença, sem vencimentos;
- III. for condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;
- IV. estiver com o vínculo suspenso;
- V. estiver em prisão decorrente de decisão judicial;
- VI. 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;
- VII. estiver desempenhando mandato eletivo;
- VIII. estiver afastado para realização de cursos de pós-graduação;

§ 1º – Considerar-se-á período corrido, para os efeitos deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem;

§ 2º - Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento da pena de suspensão



ou prisão decorrente de decisão judicial, se posteriormente, o mesmo for considerado inocente.

Art. 28 – A efetivação da progressão por merecimento terá início a partir de 1º de março de 2.012, com intervalos a cada 2 (dois) anos.

Art. 29 – 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. 30 – Para efeito desta lei, considera-se evolução pela via acadêmica, elevação de uma referência qualquer, para a primeira referência correspondente à nova classe do profissional do Magistério, de acordo com a sua formação, comprovada por certificado ou diploma na sua área de atuação e respeitados os direitos adquiridos com relação aos seus vencimentos.

Art. 31 – 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 para a melhoria da qualidade do seu trabalho.

§ 1º - Os diplomas e/ou certificados 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 apresentação do certificado.

§ 3º - A evolução funcional será concedida até 2 (dois) meses após a data do requerimento do profissional do Magistério, considerando que a documentação que fundamentou o pedido atende às exigências legais;

Art. 32 – Ao profissional do Magistério que no momento do ingresso na classe já for portador de certificado ou diploma superior ao mínimo exigido, o benefício será concedido somente após o estágio probatório.



Art. 33 – Será concedida uma gratificação de incentivo profissional ao professor de Educação Básica II, calculada sobre a referência inicial da classe, não cumulativa, na forma abaixo especificada:

I – ao apresentar Certificado de Curso de Especialização, o professor fará jus a uma gratificação de 10,0%;

II – ao apresentar Diploma de Curso de Mestrado, o professor fará jus a uma gratificação de 25,0%;

III – ao apresentar Diploma de Curso de Doutorado, o professor fará jus a uma gratificação de 35,0%.

SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 34 – A Avaliação de Desempenho tem por objetivo reconhecer os níveis de crescimento, capacidade, qualidade e produtividade do profissional do Magistério, através de instrumento próprio utilizado para a aferição do seu desempenho, no cumprimento de suas atribuições.

Art. 35 – Será instituída a Comissão de Gestão da Carreira com o fim de promover, coordenar e supervisionar os processos decorrentes da implantação deste Plano, em conformidade com as normas constantes do Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º - A Comissão deve ser instituída num prazo máximo de 90 (noventa) dias após a publicação desta Lei, devendo ser homologada pelo Poder Executivo.

§ 2º - O mandato dos membros desta Comissão será de 02 (dois) anos, permitida uma única recondução.

§ 3º - A Comissão a que se refere o caput deste artigo deverá ser paritária entre os membros da representação do executivo e os de sociedade civil e estará assim constituída:

I – 02 (dois) representantes da Secretaria de Educação.



- II – 02 (dois) representantes dos Professores, escolhidos em assembléia do Sindicato dos Servidores.
- III – 02 (dois) representantes da Secretaria de Administração.
- IV – 02 (dois) representantes da Secretaria de Finanças.
- IV – 01 (um) representante do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB.
- V – 02 (dois) representantes do Conselho Municipal de Educação.
- VI – 01 (um) representante do Conselho Tutelar.

CAPÍTULO VI

DA HABILITAÇÃO E DO TREINAMENTO

Art. 36 – As atividades na área de Habilitação e Treinamento do Profissional do Magistério, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão organizadas através de uma programação prévia, elaborada pela Secretaria de Educação. As atividades poderão ser atribuídas aos órgãos setoriais da Prefeitura, ou delegadas às entidades públicas ou privadas, especializadas na Capacitação de Recursos Humanos, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria.

Parágrafo Único – O Município implementará programas de qualificação dos docentes em exercício em instituições credenciadas, bem como, em programas de treinamento.

Art. 37 – Para se habilitar na carreira do Magistério será exigida dos docentes a qualificação mínima:

- I – 3º ou 4º Pedagógico para a docência na Educação Infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental;
- II – Ensino Superior em Licenciatura de Graduação Plena, sem habilitação em área específica, para a docência na Educação Infantil e nos cinco primeiros anos do Ensino Fundamental;
- III – Ensino Superior em Curso de Licenciatura de Graduação Plena, com habilitação específica em área própria, para a docência nos anos finais do Ensino Fundamental;



IV – Formação Superior em área correspondente à complementação, nos termos de legislação vigente, para a docência nos anos finais do Ensino Fundamental.

Parágrafo Único – Para o exercício das demais atividades de Suporte Pedagógico, de que tratam os artigos 2º e 6º desta Lei, exigir-se-á qualificação mínima de graduação em Pedagogia intensiva, nos termos do art. 64, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 38 – Os Cursos de Pós-Graduação *lato sensu* compreendem o Aperfeiçoamento e/ou Especialização, em área relacionada com a de atuação do Profissional, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, realizados em instituições universitárias idôneas.

Parágrafo Único – O tempo necessário para a realização da Especialização ou Aperfeiçoamento será de 18 (dezoito) meses, incluindo créditos e monografia.

Art. 39 – Os Cursos de Pós-Graduação *stricto sensu* compreendem o Mestrado e/ou Doutorado, realizados em instituições de Ensino Superior, nacionais ou estrangeiras, reconhecidas em Universidade nacional mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese, necessárias à outorga dos títulos de Mestre ou Doutor, relacionados à área de atuação do servidor.

§ 1º - O Docente que se afastar para cursar Pós-Graduação *stricto sensu* 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

§ 2º - Os afastamentos de que tratam os incisos I, II, III serão concedidos inicialmente, por 1 (um) ano e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas, pelo Docente.

Art. 40 – 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 científica, sem perder de vista a realidade regional, no campo científico e tecnológico.

Art. 41 – Compete ao Chefe do Poder Executivo autorizar o afastamento do integrante do Magistério aprovado em seleção, para participar de Curso de Pós-Graduação e segundo critérios definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer da Comissão de Gestão da Carreira.

§ 1º – O afastamento com ônus para o Município, atendidos critérios específicos para esta forma de liberação, dar-se-á exclusivamente para os Cursos de Pós-Graduação *stricto sensu*.

§ 2º - A liberação remunerada prevista neste artigo deverá ficar limitada a 4 (quatro) profissionais simultaneamente para períodos de 40 (quarenta) horas, ou 8 (oito) de 20 (vinte) horas semanais.

§ 3º - Em casos excepcionais, a Comissão de Gestão da Carreira poderá avaliar a possibilidade de ampliar os números estabelecidos no parágrafo anterior.

Art. 42 – O Docente liberado para cursar Pós-graduação, **com ônus**, deverá enviar, semestralmente, relatório de atividades do Curso, para acompanhamento e avaliação do setor competente da Prefeitura.

Art. 43 – O Profissional do Magistério afastado para cursar Pós-Graduação, com ônus para o Município, assinará, previamente, Termo de Compromisso, comprometendo-se a permanecer no desempenho de suas funções, no Sistema Oficial de Educação do Município, durante o período equivalente ao do afastamento, a contar da data de conclusão do referido Curso.

Art. 44 – O Docente que se ausentar para cursar Pós-Graduação, não poderá pedir licença para o trato de interesses particulares, nem exoneração do seu Cargo, antes de decorrido período de tempo igual ao que passou afastado de suas funções de Professor, após a realização do aludido Curso de Pós-Graduação, salvo se ressarcir à Prefeitura, o total das despesas realizadas, durante o afastamento.



Art. 45 - 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 conhecimentos teóricos e práticos, capazes de fomentar nos treinados a consciência crítica 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 do Profissional do Magistério, observado o disposto no art. 25, desta Lei.

CAPÍTULO VII DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 46 – O Quadro de Pessoal será constituído de Cargo de Provedimento Efetivo, estruturado em duas partes:

I - Quadro Permanente – Composto de Cargos de Carreira;

II- Quadro em Extinção – de natureza provisória, composto de Cargos e/ou Funções, que serão extintos, quando vagarem.

Parágrafo Único - A Estrutura e a Composição dos Quadros de Pessoal, Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira, Classe, Referência e Qualificação exigidas para o ingresso nos respectivos Cargos são os constantes dos Anexos II e III, desta Lei.

Art. 47 – Integram o Quadro em 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 do Magistério (Professores Leigos).

SEÇÃO I DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO



Art. 48 – Para efeito desta Lei considera-se Vencimento, a retribuição pecuniária devida ao Profissional pelo exercício do Cargo, fixada em Lei, para a respectiva referência vencimental.

Art. 49 – Remuneração é o Vencimento do Cargo, acrescidas as vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

Art. 50 – Os valores dos vencimentos dos Profissionais do Magistério, abrangidos por esta Lei, são os fixados no Anexo V.

Parágrafo Único – O cargo de Professor é composto de 20 (vinte) referências, sendo 10 (dez) referências para a Classe de Professor de Educação Básica I e de 10 (dez) referências para a Classe de Professor de Educação Básica II, correspondendo a primeira referência ao vencimento inicial das Classes e as demais à Progressão, decorrentes da Evolução Funcional prevista, nesta Lei.

CAPÍTULO VIII DO ENQUADRAMENTO

Art. 51 – O Enquadramento dos Profissionais do Magistério, no Cargo e Classes do Quadro Permanente e em Extinção, estabelecidos nesta Lei, dar-se-á em conformidade com o Anexo VI.

Parágrafo Único – Os profissionais do magistério, que na data da aprovação desta Lei contem com mais de cinco anos nos quadros do magistério municipal, terão direito a uma progressão de uma referência na Tabela Salarial do Anexo V.

CAPÍTULO IX DOS DIREITOS, VANTAGENS

Art. 52 – Os Profissionais do Grupo Ocupacional do Magistério, além do Vencimento, farão jus às Gratificações estabelecidas no Estatuto do Magistério e nas demais normas da Administração de Pessoal.



Art. 53 – Os profissionais do magistério que exercerem suas funções distantes do seu local de moradia, exigindo seu deslocamento em transporte não financiado pelo município, farão jus, relativo a uma jornada de 100 h/a, a uma ajuda de custo mensal, conforme a distância entre sua residência e o local de trabalho, considerando apenas os deslocamentos nos limites do Município de Tianguá.

Distância da Moradia	% da Referência Inicial do PEB-I e PEB II
De 3,0 a 5,0 Km	5,0%
De 5,1 a 7,5 Km	7,5%
De 7,6 a 10,0 Km	10,0%
De 10,1 a 15,0 Km	15,0%
Mais de 15,0 Km	20,0%

Art. 54 – Aplica-se aos servidores do Grupo Ocupacional do Magistério, os direitos, vantagens e deveres previstos na Lei Orgânica do Município, Estatuto do Magistério e nas demais normas da Administração de Pessoal do Município.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS OU FINAIS

Art. 55 – O professor integrante do Quadro Efetivo será enquadrado, automaticamente, no Cargo de Professor de Educação Básica I ou II, nas referências correspondentes à sua respectiva formação, conforme previsto no Anexo V da Lei.

Art. 56 – As alterações necessárias para adequação da jornada de trabalho prevista no Artigo 12, alíneas “a” e “b”, já implementadas desde 1º de janeiro de 2010, sofrerão suas respectivas modificações legais, a partir do dia 1º de janeiro de 2012, nos termos legais do parágrafo 5º, do Artigo 12, deste Projeto de Lei.



Art. 57 – Fica vedado, a partir da data da promulgação desta Lei, o desvio de função, para o exercício de outras atribuições não assemelhadas às do Cargo exercido pelo Profissional do Magistério.

Art. 58 – A partir de 2011, fica garantido aos profissionais do magistério, a cada primeiro de maio, um reajuste salarial anual nunca inferior ao INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) do período.

Art. 59 – Anualmente, para rigorosa observância da legislação que regulamenta o FUNDEB, os saldos apurados com relação à aplicação do limite mínimo da parcela de 60,0% dos recursos do FUNDEB serão pagos aos profissionais do magistério na forma de abono, observando-se a proporcionalidade do salário, a carga horária, o cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria de Educação e o período do ano em que o profissional esteve em efetivo exercício do magistério.

Art. 60 – As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à Conta das Dotações Orçamentárias, próprias do Município e da complementação financeira e transferida do Estado, da União e do FUNDEB.

Art. 61 – Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entrará em vigor, a partir da data de sua publicação.

CENTRO ADMINISTRATIVO DE TIANGUÁ, 02 de julho de 2010.

NATÁLIA FÉLIX DA FROTA

Prefeita Municipal



Anexo I a que se refere o Art. 10 da Lei __ de __ de __ 2010

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 – Magistério

Categoria Funcional – Educação Básica

Carreira – Docência

CARGO/CLASSE	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA OM INGRESSO
Professor de Educação Básica I	1 a 10	Curso de 3º ou 4º Pedagógico (Curso Normal)
Professor de Educação Básica II	11 a 20	Curso de Pedagogia em Regime Especial ou Curso Superior de Licenciatura Curta ou Plena.



Anexo II a que se refere o Art. 10 da Lei __ de __ de __ 2010

QUADRO PERMANENTE

Linhas de Transposição

Grupo Ocupacional – Magistério

Carreira – Docência

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



Anexo III a que se refere o Art. 10 da Lei __ de __ de __ 2010

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

QUADRO EM EXTINÇÃO

Grupo Ocupacional – Magistério

CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	FUNÇÃO
EDUCAÇÃO BÁSICA	DOCÊNCIA	Regente Auxiliar I e II
		Professor Leigo I e II
		Monitor I e II



Anexo IV a que se refere o Art. 10 da Lei __ de __ de __ 2010

FORMAS DE PROVIMENTO

DENOMINAÇÃO DO CARGO/CLASSE	FORMAS DE PROVIMENTO	QUANTIDADE DE CARGOS	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
Professor de Educação Básica I	Concurso Público	900	Curso de 3º ou 4º Pedagógico (Curso Normal).
Professor de Educação Básica II	Concurso Público		Curso de Pedagogia em Regime Especial ou Curso Superior de Licenciatura Curta ou Plena.



Anexo V a que se refere o Art. 10 da Lei 10 de ___ de ___ 2010

TABELA SALARIAL

Carga Horária: 20 (vinte) horas semanais

CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	VENCTO	ENQUADRAMENTO
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA	PEB I	1	540,00	PEB I COM MENOS DE 3 ANOS
		2	553,50	PEB I COM MAIS DE 3 ANOS
		3	567,34	
		4	581,52	
		5	596,06	
		6	610,96	
		7	626,23	
		8	641,89	
		9	657,94	
		10	674,39	
	PEB II	11	675,00	PEB II COM MENOS DE 3 ANOS
		12	691,88	PEB II COM MAIS DE 3 ANOS
		13	709,17	
		14	726,90	
		15	745,07	
		16	763,70	
		17	782,79	
		18	802,36	
		19	822,42	
		20	842,98	



Anexo VI a que se refere o Art. 10 da Lei ___ de ___ de ___ 2010

LINHAS DE ENQUADRAMENTO

Grupo Ocupacional – Magistério

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA	REFERÊNCIA
Professor de Educação Básica I	Professor de Educação Básica I	1 a 10
Professor de Educação Básica II	Professor de Educação Básica II	11 a 20



Anexo VII a que se refere o Art. 10 da Lei __ de __ de ____/2010

TABELA SALARIAL DOS CARGOS COMISSIONADOS

CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO COMISSIONADO	SIMBOL.	QTDE	VENCTO	REPRES;	TOTAL
DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR- DAS	DIRETOR DE ESCOLA A	DAS II	05	200,00	1.278,00	1.478,00
	DIRETOR DE ESCOLA B	DAS IV	08	200,00	693,00	893,00
	DIRETOR DE ESCOLA C	DAS V	08	200,00	474,00	674,00
	DIRETOR DE ESCOLA D	DAS VI	30	200,00	328,00	528,00
	COORDENADOR ESCOLAR (ESCOLA NÍVEL A)	DAS IV	08	200,00	693,00	893,00
	COORDENADOR ESCOLAR (ESCOLA NÍVEL B)	DAS V	08	200,00	474,00	674,00
	COORDENADOR ESCOLAR (ESCOLA NÍVEL C)	DAS VI	08	200,00	328,00	528,00
	COORDENADOR PEDAGÓGICO	DAS V	23	200,00	474,00	674,00
	COORDENADOR DO CEMFORP	DAS V	02	200,00	475,00	674,00

PORTE DA ESCOLA:

1. Escola A – Mais de 900 alunos;
2. Escola B – de 601 a 900 alunos;
3. Escola C – de 301 a 600 alunos;
4. Escola D – de 100 a 300 alunos.