



SUMÁRIO

CAPÍTULO I -	Dos Objetivos do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério	02
CAPÍTULO II -	Da estrutura do Quadro do Magistério	03
CAPÍTULO III -	Do Provimento dos Empregos	06
CAPÍTULO IV -	Da Habilitação dos Profissionais da Educação	07
CAPÍTULO V -	Da Progressão Funcional	08
CAPÍTULO VI -	Da Promoção Horizontal	10
CAPÍTULO VII -	Da Avaliação de Desempenho	11
CAPÍTULO VIII -	Da Comissão de Desenvolvimento Funcional do Pessoal do Magistério	13
CAPÍTULO IX -	Da Jornada de Trabalho	13
CAPÍTULO X -	Do Salário e da Remuneração	14
CAPÍTULO XI -	Da Gratificação de Função	15
CAPÍTULO XII -	Dos Adicionais	16
CAPÍTULO XIII -	Das Férias, dos Afastamentos e das Licenças	18
CAPÍTULO XIV -	Da Lotação	19
CAPÍTULO XV -	Da Remoção	20
CAPÍTULO XVI -	Da Substituição	21
CAPÍTULO XVII -	Dos Direitos	22
CAPÍTULO XVIII -	Dos Deveres	23
CAPÍTULO XIX -	Do Desenvolvimento Profissional	25
CAPÍTULO XX -	Das Funções Gratificadas	28
CAPÍTULO XXI -	Do Enquadramento	28
CAPÍTULO XXII -	Das Disposições Transitórias	32
CAPÍTULO XXIII -	Das Disposições Finais	32
ANEXOS		
ANEXO I -	Parte Permanente do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal	34
ANEXO II -	Tabela de Salários Para Progressão Funcional e Para Promoção Horizontal	35
ANEXO III -	Parte Suplementar do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal	36
ANEXO IV -	Funções Gratificadas e Outras da Prefeitura Municipal	37
ANEXO V -	Competências dos ocupantes de Funções Gratificadas do Magistério de Paraíba do Sul	38
ANEXO VI -	Descrição das Classes do Quadro Permanente	39

PUBLICADO

Em 01 de 02/09/2002

ED. Jornal de P. do Sul

PUBLICADO

Em 01/02/09 | 2002

ED. Jornal de P. do Sul



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNO MUNICIPAL
PARAÍBA DO SUL
ESTANCIA HIDROMINERAL

LEI N.º 2.278, DE 22 DE AGOSTO DE 2002.

(Dispõe sobre o Regime Jurídico do Magistério Municipal, institui o Estatuto e Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal e dá outras providências) .

O PREFEITO MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL ;
Faço saber que a Câmara Municipal de Paraíba do Sul decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS DESTA LEI

Art. 1º. O regime Jurídico do Magistério Público Municipal é o da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 2º. Permanecem regidos pelo Estatuto dos Servidores Municipais os servidores efetivos do magistério admitidos até a edição da Lei nº 2176 de 07/12/2000.

Parágrafo único. Os servidores de que trata o caput permanecerão em quadro suplementar em extinção.

Art. 3º. Fica instituído, na forma do art. 67 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e do art. 9º da Lei Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, o presente Estatuto e Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Paraíba do Sul.

Parágrafo único. O disposto nesta Lei não se aplica aos contratados por tempo determinado, para atender aos casos previstos no inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 4º. O Plano de Carreiras e Remuneração de que trata esta Lei tem por objetivo estruturar o Quadro de Pessoal do Magistério Público, estabelecendo normas de enquadramento e tabela de salários construída de forma a incentivar a formação, o aperfeiçoamento, a atualização e a especialização de seu pessoal para propiciar a melhoria do desempenho de suas funções ao formular e executar as ações estabelecidas pelas políticas nacionais e pelos planos educacionais do Município.



CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 5º. Para os efeitos desta Lei entende-se por pessoal do Quadro de Pessoal do Magistério aqueles legalmente investidos em emprego público, criado por lei e remunerado pelos cofres públicos e que nas unidades escolares e demais órgãos da Secretaria Municipal de Educação ministra aulas e administra, assessora, dirige, supervisiona, inspeciona, orienta, planeja e avalia as atividades inerentes ao ensino e à educação do Município e, que por sua condição funcional esta subordinado às normas pedagógicas em vigor e aos termos desta Lei.

Art. 6º. O Quadro de pessoal do Magistério Público Municipal de Paraíba do Sul estrutura-se em um quadro que se compõe de:

I – Parte Permanente, integrada pelos grupos ocupacionais e classes de emprego;

II – Parte Suplementar, integrada pelos cargos em extinção, regidos pelo regime estatutário.

Art. 7º. Aos servidores integrantes da Parte Suplementar constante do Anexo III desta Lei, são assegurados todos os direitos e benefícios nela previstos.

Art. 8º. As classes de emprego da Parte Permanente do Quadro de pessoal do Magistério Público Municipal, constantes do Anexo I desta Lei, compreendem as seguintes categorias funcionais:

I – Professor I: o titular de emprego da carreira do magistério público municipal, com função de docência na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental;

II – Professor II: o titular de emprego de carreira do magistério público municipal, com função de docência nos anos finais do ensino fundamental;



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNIO MUNICIPAL
PARAÍBA DO SUL
ESTANCIA HIDROMINERAL



III - Pedagogo: o titular de emprego da carreira do magistério público municipal, com funções de suporte pedagógico à docência como as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação escolar.

Art. 9º. Os servidores integrantes da Parte Suplementar constante do Anexo III desta Lei, serão enquadrados nas mesmas categorias funcionais dos servidores da Parte Permanente do Quadro de Pessoal do Magistério.

Art. 10. Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - servidor público - pessoa física legalmente investida em emprego ou cargo público;

II - emprego público e cargo público - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei com denominação própria, em número certo e salário ou vencimento específico pago pelos cofres públicos;

III - quadro de pessoal - conjunto de empregos ou cargos de carreira e funções gratificadas;

IV - classe - grupamento de empregos ou cargos da mesma natureza funcional e grau de responsabilidade, mesmo nível de salário ou vencimento, mesma denominação e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para seu exercício;

V - carreira - série de classes semelhantes, organizadas segundo a natureza do trabalho e o grau de conhecimento exigido para seu desempenho;

VI - interstício - lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor do Magistério se habilite à progressão funcional e à promoção horizontal;



VII - progressão funcional - percepção, pelo servidor do Magistério, de salário ou vencimento superior ao que vinha recebendo, em decorrência de aplicação, ao salário ou vencimento-base de seu emprego ou cargo, de percentual estabelecido em lei, por nova titulação ou habilitação, e por avaliação de desempenho, observadas as normas estabelecidas no Capítulo VII desta Lei;

VIII - promoção horizontal - é a passagem do servidor de um padrão de salário ou vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de salários ou vencimento da classe de empregos ou cargos a que pertence, cumpridas as normas contidas no Capítulo VI desta Lei e em regulamento específico.

IX - padrão de salário ou vencimento - letra que identifica o salário ou vencimento percebido pelo servidor dentro da faixa de salários da classe que ocupa;

X - faixa de salários ou vencimento - escala de padrões de salários ou vencimentos atribuídos a uma determinada classe;

XI - função gratificada ou função de confiança - vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar empregos, em nível de direção, chefia e assessoramento, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de emprego ou cargo público na Prefeitura Municipal.

CAPÍTULO III DO PROVIMENTO DOS EMPREGOS

Art. 11. Os empregos do Magistério Público Municipal serão preenchidos mediante prévia aprovação em concurso público de provas e títulos.

Art. 12. São requisitos básicos para provimento de emprego público os constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.



Art. 13. Os empregos do Quadro de Pessoal do Magistério serão organizados em classes, observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, bem como a natureza e a complexidade das atribuições a serem desempenhadas por seus ocupantes, na forma prevista nesta Lei.

Art. 14. Os empregos constantes do Anexo I desta Lei serão preenchidos:

I - pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XXI desta Lei;

II - por contratação, precedida de concurso público de provas e títulos;

III - pelas demais formas previstas em lei.

Art. 15. Para contratação dos servidores serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos indicados no Anexo VI desta Lei, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito, não gerando qualquer obrigação para o Município nem qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

Art. 16. O preenchimento dos empregos integrantes do Anexo I desta Lei será autorizado pelo Prefeito Municipal mediante solicitação do titular da Secretaria Municipal de Educação, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender às despesas dele decorrentes.

Parágrafo único. Deverão constar dessa solicitação:

I - denominação e salário da classe;

II - quantitativo dos empregos a serem preenchidos;

III - prazo desejável para contratação;

IV - justificativa para a solicitação de provimento.



Art. 17. Os empregos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal do Magistério que vierem a vagar, bem como os que forem criados, só poderão ser preenchidos na forma prevista neste Capítulo ou no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 18. Na realização de concurso para o magistério serão aplicadas provas escritas e de títulos, podendo ser utilizadas, ainda, provas práticas ou prático-orais, conforme as características do emprego e as especificações constantes do edital.

Parágrafo único. As provas para o emprego da parte permanente do quadro do magistério serão orientadas para as áreas de atuação estabelecidas no Anexo I desta Lei, de forma a atender às necessidades do Sistema Municipal de Ensino.

CAPÍTULO IV

DA HABILITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 19. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal.

Parágrafo único. A educação básica consiste na educação infantil, no ensino fundamental e no ensino médio, nos termos do art. 21 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

Art. 20. Exigir-se-á do Pedagogo formação em curso de graduação ou em nível de pós graduação, a critério da Secretaria Municipal de Educação, acrescido de 2 (dois) anos de experiência docente mínima.



CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 21. Progressão funcional é a percepção, pelo servidores do quadro de pessoal do magistério público municipal, de salário ou vencimento superior ao que vinha recebendo, em decorrência da aplicação, ao salário/vencimento-base de seu emprego ou cargo, de percentual específico, estabelecido nesta Lei, quando da obtenção de nova titulação ou habilitação e de resultados positivos em sua avaliação de desempenho, nos termos do art. 67, IV, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e observadas as normas estabelecidas neste Capítulo e em regulamento específico.

Art. 22. As progressões funcionais se processarão 1 (uma) vez ao ano, toda vez que houver candidato que preencha todos os requisitos estabelecidos no art. 23 desta Lei.

Art. 23. Para fazer jus à progressão funcional os servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal deverão, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício na classe em que se encontra;

II - obter, na média do resultado das três últimas avaliações, pelo menos 70% (setenta por cento) da soma total dos pontos atribuídos aos fatores de avaliação, no Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional;

III - obter, em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC, as habilitações ou titulações especificadas no art. 21 desta Lei.

Parágrafo único. Os certificados referentes as habilitações ou titulações referidas neste artigo serão submetidos a apreciação da Comissão de Desenvolvimento Funcional para fins de validação e aprovação.



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNIO MUNICIPAL
Paraíba do Sul
ESTÂNCIA HIDROMINERAL



Art. 24. Preenchidos os requisitos estabelecidos no art. 23, incisos I, II e III, o servidor do quadro do magistério que possuir, independentemente de sua área de atuação, as habilitações ou titulações adiante relacionadas fará jus aos seguintes percentuais calculados sobre o salário ou vencimento-base de seu emprego ou cargo:

I - 10 % (dez por cento) – cursos de aperfeiçoamento com somatório de duração igual ou superior a 100 horas/aula em áreas estritamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente;

II - 20 % (vinte por cento) – curso de graduação de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente.

III - 30 % (trinta por cento) - curso de pós-graduação lato sensu em áreas estritamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente.

Parágrafo único. A percepção de qualquer dos percentuais estabelecidos neste artigo não dá, ao Professor ou Pedagogo, o direito de atuar em área diferente daquela para a qual foi concursado, conforme disposto no Anexo I desta Lei.

Art. 25. Os percentuais aos quais se refere o art. 24 desta Lei serão calculados sobre o salário - base do Professor ou Pedagogo e, em hipótese alguma, serão acumuláveis.

§ 1º. O servidor do quadro do magistério aprovado em concurso para o qual se exija habilitação ou titulação inferior àquela que possua deverá cumprir interstício mínimo de 3 (três) anos no emprego, a partir da nomeação, período necessário para ser submetido ao processo de avaliação de desempenho relativo ao estágio probatório e fazer jus, caso preencha os requisitos, à percepção do percentual correspondente à sua habilitação ou titulação.



§ 2º. O servidor do magistério aprovado em concurso para o magistério, não poderá apresentar como título a habilitação exigida como requisito para o provimento do emprego ou cargo que ocupa.

§ 3º. Os percentuais a que se referem o art. 24 desta Lei, serão incorporados ao salário do servidor do quadro de pessoal do magistério para efeito de cálculo dos proventos de aposentadoria.

Art. 26. Havendo disponibilidade financeira e cumprido o disposto no §1º do art. 25, o Professor que preencher os requisitos estabelecidos no art. 23, I, II, III passará, automaticamente, a receber o percentual correspondente a sua nova situação de acordo com o art. 24 desta Lei, adicionado ao valor do salário ou vencimento-base de seu emprego ou cargo.

Art. 27. O comprovante de curso que habilita o servidor do quadro do magistério a receber qualquer dos percentuais a que se refere os art. 24 desta Lei é o diploma expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor ou por documento que o substitua.

Art. 28. Caso não alcance o grau mínimo de desempenho, mesmo que preenchido o requisito de habilitação ou titulação, o servidor do quadro do magistério permanecerá na situação em que se encontra devendo, novamente, cumprir interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

CAPÍTULO VI DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 29. Promoção horizontal é a passagem do servidor de um padrão de salário ou vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de salários ou vencimentos da classe de empregos ou cargos a que pertence, cumpridas as normas deste Capítulo e de regulamento específico.

Art. 30. As promoções horizontais ocorrerão anualmente.

Art. 31. Para fazer jus à promoção horizontal o servidor do quadro do magistério deverá, cumulativamente:



I - obter, a cada período de 3 (três) anos, na média do resultado das três últimas avaliações, pelo menos 70% (setenta por cento) da soma total dos pontos atribuídos aos fatores de avaliação, no Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional;

II - cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos entre uma promoção horizontal e outra.

Art. 32. Havendo disponibilidade financeira o servidor que tiver cumprido os requisitos estabelecidos nesta Lei passará automaticamente para o padrão de salário ou vencimento seguinte, após o que, terá início nova contagem de tempo e registro de ocorrências.

Art. 33. O servidor somente poderá concorrer à promoção horizontal se estiver no efetivo exercício de seu emprego ou cargo.

CAPÍTULO VII **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 34. A avaliação de desempenho, feita de forma permanente e apurada anualmente em Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional, será analisada e coordenada pela Comissão de Desenvolvimento Funcional do Pessoal do Magistério, criada pelo art. 36 desta Lei, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico, bem como os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

§ 1º. O Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional ao qual se refere o inciso II do art. 23 e o **caput** deste artigo deverá, de acordo com o art. 6º, inciso VI da Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997, do Conselho Nacional de Educação, contemplar, entre outros fatores a serem definidos pela Secretaria Municipal de Educação face a especificidade dos empregos:

I - dedicação ao emprego no Sistema Municipal de Ensino;

II - tempo de serviço na função docente ou de suporte pedagógico;



III - conhecimentos na área pedagógica e na área curricular em que o Professor exerce a docência.

§ 2°. O Formulário a que se refere o **caput** deste artigo deverá ser preenchido anualmente pela Chefia imediata e pelo servidor avaliado e enviado à Comissão de Desenvolvimento Funcional do Pessoal do Magistério para apuração.

§ 3°. Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 4°. Havendo, entre a chefia e o servidor divergência em relação ao resultado da avaliação, o servidor deverá recorrer à Comissão de Desenvolvimento Funcional do Pessoal do Magistério, que solicitará da chefia imediata, nova avaliação.

§ 5°. Havendo alteração substancial da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§ 6°. Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas, através de relatório a ser encaminhado à Secretária Municipal de Educação que decidirá em caráter final.

§ 7°. Não sendo substancial a divergência entre o resultado apresentado pela chefia imediata e pelo servidor, prevalecerá a primeira.

§ 8°. Considera-se divergência substancial aquela que igualar ou ultrapassar o limite de 10 (dez) pontos.

Art. 35. A Secretaria Municipal de Educação deverá enviar, sistematicamente, ao órgão de recursos humanos da Prefeitura, para registro na ficha funcional, os dados e informações necessários à aferição do desempenho do servidor do quadro do magistério.



CAPÍTULO VIII DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO

Art. 36. Fica criada a Comissão de Desenvolvimento Funcional do Pessoal do Magistério, constituída por 5 (cinco) membros, dos quais 3 (três) serão eleitos em Assembléia Geral pelos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal do Magistério e os demais, designados pelo Prefeito Municipal, com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho dos servidores, conforme o disposto neste Capítulo e em regulamentação específica.

Art. 37. A alternância dos membros da Comissão de Desenvolvimento Funcional do Pessoal do Magistério verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados em regulamentação específica.

Art. 38. A Comissão de Desenvolvimento Funcional do Pessoal do Magistério reunir-se-á, ordinariamente, em março e novembro de cada ano e, extraordinariamente, quando houver necessidade de proceder à avaliação de servidor em estágio probatório.

CAPÍTULO IX DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 39. As jornadas de trabalho dos servidores do Quadro do Magistério Público são as seguintes:

- I** – Professor I : 25 horas semanais;
- II** – Professor II : 20 horas semanais;
- III** – Pedagogo: 20 horas semanais

Parágrafo único. A jornada dos servidores do quadro do magistério de que trata o caput deste artigo, poderá ser ampliada para 40 horas semanais para atender a necessidades específicas que requeiram dedicação exclusiva.



Art. 40. A jornada de trabalho incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada, para realização de atividades escolares de acordo com as normas e orientações estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação e Projeto Político Pedagógico da Escola.

Art. 41. A hora-aula e a hora atividade terão a duração de 60 minutos.

Art. 42. A hora-aula do Professor II de que trata o art.39, II deste artigo terá a duração de 60 minutos , dentre os quais 50 minutos serão dedicados à tarefa de ministrar aulas.

Art. 43. A jornada de trabalho do servidor do quadro do magistério que diferir das referidas no art. 39 desta Lei corresponderá sempre ao número de horas de efetiva atividade em sala de aula acrescido de percentual para a realização das atividades relacionadas no art. 40 desta Lei, em atendimento ao disposto no art.6º, IV da Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997.

Parágrafo único. O salário ou vencimento-base do Professor que tiver uma carga horária diferenciada será sempre proporcional a sua jornada de trabalho.

Art. 44. Alterações de jornada, serão à pedido, analisadas pela Secretaria Municipal de Educação embasadas no Plano Político Pedagógico da Escola.

CAPÍTULO X

DO SALÁRIO OU VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 45. Salário ou vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de emprego ou cargo público, com valor fixado em Lei, não inferior a um salário mínimo, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação ou equiparação para qualquer fim, conforme o disposto no art. 37, XIII, da Constituição Federal.



Art. 46. Remuneração é o salário do emprego ou vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

Art. 47. O salário ou vencimento dos servidores públicos do Quadro do Magistério somente poderá ser fixado ou alterado por lei observada a iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices desde que não ultrapasse os limites de despesa com pessoal.

§ 1º. O salário dos empregos ou vencimento dos cargos públicos é irredutível, ressalvado o disposto no art. 37, XV, da Constituição Federal.

§ 2º. A fixação dos padrões de salário ou vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores do Magistério observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos empregos que compõem seu Quadro;

II - os requisitos de escolaridade para a investidura no emprego;

III - as peculiaridades dos empregos.

CAPÍTULO XI **DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

Art. 48. São devidas gratificações ao servidor do Quadro do Magistério investido nas seguintes funções de confiança:

I - Diretor Escolar

II - Vice Diretor Escolar;

§ 1º. A gratificação de função será concedida ao servidor mediante portaria do Chefe do Poder Executivo, observado o seguinte critério:



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNO MUNICIPAL
PARAÍBA DO SUL
ESTANCIA HIDROMINERAL



I - ter concluído ou estar cursando superior em pedagogia ou outros cursos com complementação pedagógica.

§ 2º. Os servidores do quadro do magistério investidos na função de Diretor e Vice Diretor quando da vigência desta Lei, que não possuírem o requisito disposto neste artigo, terão um prazo de 48 meses para se ajustarem.

§ 3º. A gratificação de função não constitui situação permanente e sim vantagem transitória pelo efetivo exercício de função de confiança.

Art. 49. Sobre o salário ou vencimento base do servidor designado para exercer as funções de Diretor e Vice Diretor Escolar, serão aplicados, com base no número de alunos da unidade escolar, os seguintes percentuais:

I - até 100 alunos, 10%(dez por cento);

II - de 101 a 250 alunos, 15% (quinze por cento);

III - de 251 a 500 alunos, 20%(vinte por cento);

IV - acima de 501 alunos, 25%(vinte e cinco por cento)

Art. 50. Não será permitida incorporação de quaisquer gratificações ou bonificações por função ou outros, aos salários ou vencimentos dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, exceto os previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 51. Serão assegurados aos ocupantes de Funções Gratificadas os institutos da Progressão Funcional e da Promoção horizontal, observados os mesmos critérios estabelecidos nesta Lei para os demais servidores.

CAPÍTULO XII
DOS ADICIONAIS



Art. 52. Ao servidor do magistério serão atribuídos, enquanto permanecer nesta situação por avaliação da necessidade pela Secretaria Municipal de Educação os seguintes adicionais:

I - Dedicção exclusiva - 100%(cem por cento), calculados sobre o salário ou vencimento base;

II - Dificil acesso para escolas localizadas em zona rural - 10% (dez por cento), calculados sobre o salário ou vencimento base;

III - Regência de classes de educação especial - 15% (quinze por cento), calculados sobre o salário ou vencimento base;

IV - Regência de classe de alfabetização -15% (quinze por cento), calculados sobre o salário ou vencimento base.

§ 1º. A concessão do adicional por dedicação exclusiva será feita por concurso e os conteúdos para classificação dos candidatos serão estabelecidos em edital específico, expedido pela Secretaria Municipal de Educação, atendidos os seguintes requisitos mínimos:

- a) Tempo mínimo de 02 (dois) anos no serviço público municipal;
- b) Mínimo de 70% (setenta por cento) no resultado da avaliação de desempenho.

§ 2º. A concessão do adicional no que se refere ao difícil acesso será atribuída aos profissionais da educação pelo exercício de suas funções em escolas de zona rural, considerando a inexistência de linha regular de transporte coletivo ou de transporte oferecido pelo município, e ao professor que não resida nas proximidades da Unidade Escolar.

§ 3º. Os adicionais previstos nos itens III e IV deste artigo só serão atribuídos a servidores com a formação específica, com o mínimo de 100 horas – aula, de acordo com a legislação vigente e com o mínimo de 70 % (setenta por cento) no resultado da avaliação anual de desempenho.



CAPÍTULO XIII DAS FÉRIAS, DOS AFASTAMENTOS E DAS LICENÇAS

Art. 53. O titular de emprego ou cargo de Professor, inclusive o ocupante de função gratificada, terá direito, após cada período de 12 (doze) meses de exercício, ao gozo de 1 (um) período de 30 (trinta) dias de férias e 15 (quinze) dias de recesso, a critério da administração, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. Nas demais funções as férias serão de 30 (trinta) dias após cada período de 12 (doze) meses.

Art. 54. Os profissionais de educação poderão ser afastados de seus empregos ou cargos, mediante autorização do Prefeito, com prazo certo e por tempo determinado para prover a função gratificada ou cargo comissionado;

Art. 55. O afastamento de servidor do magistério de seu emprego ou cargo, poderá ocorrer ainda, em regime de autorização especial do Prefeito com prazo certo e por tempo determinado:

I - para participar, como docente ou discente, de curso de pós graduação lato sensu e stricto sensu nas áreas relacionadas à Educação;

II - para integrar comissão especial ou grupo de trabalho, estudo ou pesquisa para o desenvolvimento de projetos específicos da área educacional na Secretaria Municipal de Educação ou no Conselho Municipal de Educação;

III - para participar de congressos, seminários, simpósios ou outros eventos similares, de interesse da Secretaria Municipal de Educação que se refiram à área educacional e que sejam devidamente comprovados;

IV - por tempo necessário para conclusão de curso de habilitação de graduação ou pós graduação, atendida a conveniência do ensino municipal.



Art. 56. São aplicáveis aos servidores do magistério ocupantes de cargo público ou emprego público as licenças previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município ou Consolidação das Leis do Trabalho, conforme o regime jurídico a que se submeter.

CAPÍTULO XIV DA LOTAÇÃO

Art. 57. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativo e quantitativo, necessária ao desempenho das atividades do Magistério Público Municipal.

Art. 58. A lotação das unidades escolares será estabelecida anualmente, por portaria do Secretário Municipal de Educação.

Art. 59. A proposta de lotação será elaborada tendo em vista as necessidades do ensino público municipal, e dela deverão constar:

I - a lotação atual do quadro de pessoal do magistério, relacionando as classes de emprego com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade escolar e na Secretaria Municipal de Educação;

II - a lotação proposta, relacionando as classes de emprego com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade de ensino e da Secretaria Municipal de Educação, levando em consideração a grade curricular desenvolvida pelo Município;

III - relatório indicando e justificando o provimento ou a extinção de empregos vagos existentes, bem como a criação de novas classes de empregos indispensáveis ao desenvolvimento das atividades.

Art. 60. A distribuição dos docentes nas unidades escolares da rede de ensino municipal será feita através de convocação para inscrição, mediante edital ao qual será dada ampla divulgação.



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNO MUNICIPAL
PARAÍBA DO SUL
ESTÂNCIA HIDROMINERAL



§ 1º. As providências para divulgação, execução, acompanhamento e avaliação das normas que orientarão a distribuição de que trata o **caput** deste artigo, são de responsabilidade dos Diretores de Escola.

§ 2º. Caberá aos Diretores de Escola compatibilizar e harmonizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal de Educação de acordo com o plano de lotação aprovado.

Art. 61. É vedada a designação de pessoal do Quadro do Magistério para o exercício de funções alheias à Educação.

Art. 62. Caberá ao Secretário Municipal de Educação baixar normas complementares para o procedimento de distribuição da força de trabalho do Quadro de Pessoal do Magistério Público na rede municipal de ensino.

CAPÍTULO XV

DA REMOÇÃO

Art. 63. Remoção é a movimentação de servidor do Quadro do Magistério de uma para outra unidade de ensino ou unidade organizacional da Secretaria Municipal de Educação, sem que se modifique sua situação funcional.

§ 1º. Dar-se-á a remoção:

I - ex officio, no interesse da Administração;

II - a pedido, atendida a conveniência do serviço e observada a data da última remoção.

§ 2º A remoção poderá ocorrer:

I - por concurso;

II - por permuta.



Art. 64. Os critérios de pontuação para classificação dos candidatos à remoção, serão estabelecidos em edital específico, expedido pela Secretaria Municipal de Educação, anualmente, atendidos os seguintes critérios mínimos:

I - tempo mínimo de 02 anos (dois anos) no serviço público municipal;

II - permanência mínima de dois anos na escola de origem.

Art. 65. O servidor do Quadro do Magistério afastado de seu emprego ou cargo para o exercício de função gratificada poderá ser removido para atender necessidade da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 66. A remoção por permuta far-se-á a requerimento de ambos os interessados não podendo, todavia, permutar os docentes que não estejam no efetivo exercício da regência de classe.

Parágrafo único. A remoção por permuta só será admissível no período compreendido entre o término de um ano letivo e o início do outro.

CAPÍTULO XVI DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 67. Havendo excepcional interesse público e para atender a necessidade temporária, a substituição do servidor poderá dar-se mediante contratação por tempo determinado, na forma de lei específica, de acordo com o art. 37, IX da Constituição Federal.

Art. 68. A substituição, durante o impedimento legal e temporário de profissionais de educação, poderá também se exercida por:

I - docente classificado em lista de classificação elaborada pela Secretaria Municipal de Educação, após inscrição dos interessados, observada a habilitação necessária para a substituição.



II - candidato aprovado em concurso público, dentro do prazo de validade legal, para a rede municipal de ensino, que se encontre na lista de classificação, desde que esteja ciente de tratar-se de contratação por tempo determinado e de que retornará à lista de espera findo o período de contratação.

Parágrafo único. As substituições de que trata o **caput** deste artigo não deverão ultrapassar o ano letivo para o qual foi elaborada a escala de classificação e serão sempre por período determinado

Art. 69. A substituição remunerada ocorrerá, também, no impedimento legal e temporário e nos afastamentos superiores a 30 (trinta) dias, do ocupante de função de confiança ou de outros que a lei determinar.

§ 1º. O substituto assumirá cumulativamente, sem prejuízo do emprego ou cargo que ocupar, o exercício de emprego ou função de direção, chefia, ou assessoramento nos afastamentos, impedimentos legais ou regulares do titular e na vacância do emprego, hipóteses em que deverá optar pelo salário de um deles, durante o período correspondente.

§ 2º. Caso o servidor opte pelo salário do emprego que ocupa temporariamente em substituição, será remunerado proporcionalmente aos dias trabalhados.

CAPÍTULO XVII DOS DIREITOS

Art. 70. Constituem direitos dos Profissionais da Educação:

I - ter acesso a informações educacionais, bibliografia, material didático e outros instrumentos, bem como contar com assessoria pedagógica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;

II - ter assegurada a oportunidade de freqüentar cursos de formação, atualização e especialização profissional desde que não represente redução da jornada ou prejuízo dos dias letivos;



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito



GOVERNHO MUNICIPAL
PARAÍBA DO SUL
ESTÂNCIA HIDROMINERAL

III - dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e material técnico-pedagógico, suficientes e adequados, para exercer com eficiência e eficácia suas funções;

IV - igualdade de tratamento no plano administrativo-pedagógico, independentemente do vínculo funcional;

V - participação como integrante do Conselho de Escola em estudos e deliberações que se refiram ao Processo Educacional;

VI - receber remuneração de acordo com o disposto nesta Lei;

VII - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades;

VIII - ter liberdade de expressão, manifestação e organização, em todos os níveis, especialmente na Unidade Escolar;

IX - reunir-se na Unidade Escolar, para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;

X - ter acesso à formação sistemática e permanente através da Secretaria Municipal de Educação ou outras instituições e órgãos oficiais;

XI - receber auxílio para a publicação de trabalho e livros didáticos ou técnico científicos, quando solicitado e aprovado pela Secretaria Municipal de Educação;

XII - receber, através dos serviços especializados de educação, Assistência ao exercício profissional.

CAPÍTULO XVIII
DOS DEVERES

Art. 71. Constituem deveres de todos os Profissionais da Educação:

I - conhecer e respeitar as leis;



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNO MUNICIPAL
PARAÍBA DO SUL
ESTANCIA HIDROMINERAL



II - preservar os princípios, os ideais e fins da Educação brasileira, através de seu desempenho profissional;

III - empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da Educação;

IV - participar das atividades educacionais que lhes forem atribuídas por força das suas funções dentro de seu horário de trabalho;

V - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

VI - manter o espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

VII - incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre alunos, educadores e a comunidade em geral, visando à construção de uma sociedade democrática;

VIII - promover o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do aluno, bem como prepará-lo para o exercício consciente da cidadania e para o trabalho;

IX - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;

X - comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

XI - assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao adolescente, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente, comunicando à autoridade competente aos casos de que tenha conhecimento, envolvendo suspeita ou confirmação de maus-tratos;



XII - fornecer elementos para a permanente atualização de seus registros junto aos órgãos da Administração Municipal;

XIII - considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade socioeconômica da clientela escolar, as diretrizes da Política Educacional na escola e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem;

XIV - participar do Conselho Escolar e acatar as suas decisões, em conformidade com a legislação vigente;

XV - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

XVI - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;

XVII - assegurar ao aluno a participação nas atividades escolares independentemente de qualquer carência material.

CAPÍTULO XIX DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 72. Fica instituído, como atividade permanente na Secretaria Municipal de Educação, o desenvolvimento profissional dos servidores do Quadro do Magistério.

Art. 73. Desenvolvimento profissional, para os efeitos desta Lei, é a capacitação do servidor do Magistério em cursos de formação, especialização ou outra modalidade, em instituições de ensino autorizadas e reconhecidas pelo Conselho Nacional de Educação.

Parágrafo único. São objetivos da capacitação:

I - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições próprias para o aperfeiçoamento constante de seus servidores e a melhoria do Sistema Municipal de Ensino.



II - possibilitar o aproveitamento da formação e das experiências anteriores em instituições de ensino e em outras atividades;

III - propiciar a associação entre teoria e prática;

IV - criar condições propícias à efetiva qualificação pedagógica de seus servidores através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas às transformações educacionais;

V - integrar os objetivos de cada membro do Quadro do Magistério às finalidades do Sistema Municipal de Ensino;

VI - criar e desenvolver hábitos e valores adequados ao digno exercício das atribuições do Quadro do Magistério;

VII - promover a valorização do profissional da Educação.

Art. 74. A capacitação, baseada em programas objetivos e práticos, visará, prioritariamente:

I - a habilitação;

II - a complementação pedagógica;

III - as áreas curriculares carentes de Professor.

Art. 75. Compete à Secretaria Municipal de Educação:

I - identificar as áreas e servidores carentes de aperfeiçoamento e estabelecer programas prioritários;

II - planejar a participação do servidor do Quadro do Magistério nos programas de aperfeiçoamento e adotar as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorrerem não causem prejuízo às atividades educacionais;



III - estabelecer a data de realização dos programas de capacitação contínua, de modo que coincidam, preferencialmente, com os períodos de recesso escolar.

Art. 76. Os programas de capacitação serão conduzidos:

I - sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal de Educação;

II - através de contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênios, observada a legislação pertinente;

III - mediante encaminhamento do servidor a organizações especializadas, sediadas ou não no Município;

IV - através da realização de programas de diferentes formatos utilizados, também, os recursos da educação à distância.

Art. 77. Os programas de capacitação serão elaborados e organizados anualmente em articulação com a Secretaria Municipal de Administração a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos para sua implementação.

Art. 78. Independentemente dos programas de capacitação a Secretaria Municipal de Educação deve realizar reuniões para estudo e discussão de assuntos pedagógicos e divulgação e análise de leis, bem como de normas legais e aspectos técnicos referentes a educação e a orientação educacional, para propiciar seu cumprimento e execução.

Art. 79. A Secretaria Municipal de Educação proverá os recursos financeiros necessários para que o servidor do Quadro do Magistério, convocado ou designado para participar dos programas de capacitação, possa locomover-se e manter-se afastado do Município para freqüentar cursos e outras modalidades de treinamento.



CAPÍTULO XX DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 80. Para efeito desta Lei, função gratificada ou função de confiança é a vantagem pecuniária de caráter transitório, acessória ao salário do servidor do Quadro do Magistério concedida ao servidor para atuar tanto nas unidades escolares, como nas unidades organizacionais da Secretaria Municipal de Educação exercendo atribuições temporárias de chefia e assessoramento que não constam das descritas para os empregos ou cargo que ocupam.

§ 1°. Nos termos do art. 37, V, da Constituição Federal, serão designados para o exercício de função gratificada ou função de confiança servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal ocupantes de emprego ou cargo público.

§ 2°. É vedada a acumulação de 2 (duas) ou mais funções gratificadas.

§ 3°. Ao salário do servidor designado para o exercício de função gratificada, será acrescido percentual específico, conforme o disposto no Anexo IV desta Lei, bem como o valor referente a diferença entre a jornada do emprego que ocupa em caráter efetivo e a jornada estabelecida para o exercício da Função Gratificada.

Art. 81. As funções gratificadas da Secretaria Municipal de Educação são as relacionadas no Anexo IV desta Lei, acompanhadas de seus símbolos e valores.

Parágrafo único. As descrições de competências atribuídas aos ocupantes das Funções Gratificadas do Magistério são as constantes do Anexo V desta Lei.

CAPÍTULO XXI DO ENQUADRAMENTO



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNO MUNICIPAL
PARAÍBA DO SUL
ESTÂNCIA HIDROMINERAL



Art. 82. Os servidores da Secretaria Municipal de Educação ocupantes dos empregos e cargos serão automaticamente enquadrados nas classes funcionais previstas no Anexo I, cujas atribuições sejam da mesma natureza e mesmo grau de dificuldade e responsabilidade daquelas que estiverem ocupando na data da vigência desta Lei, observadas as disposições deste Capítulo.

Parágrafo único Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que tenham sido desviados de suas funções originais de ingresso na Prefeitura, deverão retornar as atividades que desempenhavam anteriormente à ocorrência do desvio, de acordo com as classes constantes do Anexo I desta Lei.

Art. 83. O Prefeito Municipal designará Comissão de Enquadramento do Magistério constituída por 5 (cinco) membros e presidida pelo Secretário Municipal de Educação, à qual caberá:

I - elaborar normas gerais de enquadramento e submetê-las à aprovação do chefe do Executivo;

II - elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Chefe do Executivo.

§ 1º. A Comissão de Enquadramento do Magistério será constituída ainda por um representante da Secretaria Municipal de Administração, um representante da Procuradoria Jurídica e pelo titular da Divisão de Educação, dela devendo fazer parte um representante da classe dos servidores do Quadro do Magistério Público Municipal, por estes escolhido.

§ 2º. Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo a Comissão basear-se-á nos assentamentos funcionais do pessoal do Quadro do Magistério e nas informações colhidas junto aos servidores e à chefia do órgão ou unidade escolar onde estejam lotados.

§ 3º. Na eventual ausência do Secretário Municipal de Educação a presidência será exercida por servidor por ele designado.



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNO MUNICIPAL
PARAÍBA DO SUL
ESTÂNCIA HIDROMINERAL



Art. 84. No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

I - o emprego ou cargo anteriormente ocupado pelo servidor na Secretaria Municipal de Educação, provido após sua aprovação em concurso público;

II - atribuições desempenhadas, de fato, pelo servidor, na Secretaria Municipal de Educação;

III - salário do emprego ou vencimento do cargo ocupado pelo servidor;

IV - experiência específica;

V - grau de escolaridade, de acordo com a habilitação mínima exigida para o provimento do emprego, constante do Anexo I;

VI - habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada por lei;

VII - nomenclatura e descrição das atribuições do emprego para o qual o servidor foi admitido ou reclassificado, se for caso;

VIII - situação legal do servidor .

Art. 85. Do enquadramento não poderá resultar redução de salário ou vencimento, salvo nos casos de desvio de função, não acolhidos por esta Lei.

§ 1º. O servidor do magistério enquadrado, ocupará dentro da faixa de salários ou vencimentos da classe do novo emprego ou cargo, o padrão correspondente ao tempo de efetivo exercício na Prefeitura Municipal na data de vigência desta Lei.

§ 2º. Não havendo coincidência de salários ou vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior, dentro da faixa de salários ou vencimentos da classe que vier a ocupar.



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNO MUNICIPAL
PARAÍBA DO SUL
ESTANCIA HIDROMINERAL



§ 3º. Não sendo possível encontrar, na faixa de salários ou vencimentos, valor equivalente ao salário ou vencimento percebido pelo servidor, este ocupará o último padrão da faixa de salários ou vencimentos do emprego ou cargo em que for enquadrado e terá direito à diferença a título de vantagem pessoal, a qual será incorporada, para fins de aposentadoria, incidindo sobre a mesma todos os reajustes concedidos pelo Governo Municipal.

Art. 86. Para fins de enquadramento na nova tabela salarial ficam absorvidos ao salário do emprego ou vencimento do cargo ocupado pelo servidor a vantagem pessoal prevista no art. 40 §3º da Lei 1619 de 25 de junho de 1992 e o complemento salarial objeto do art. 1º e 2º da Lei 1877 de 05 de agosto de 1996.

Art. 87. A Comissão de Enquadramento do Magistério apresentará ao Prefeito Municipal as listas nominais de enquadramento dos servidores.

§ 1º. O Prefeito Municipal examinará as propostas dos atos coletivos de enquadramento e mandará providenciar as revisões que julgar necessárias.

§ 2º. Feitas as revisões pertinentes, o Prefeito Municipal aprovará as listas nominais de enquadramento dos servidores, mediante ato do executivo.

Art. 88. O Prefeito Municipal fará publicar as listas nominais de enquadramento dos servidores no prazo máximo de 90 (noventa) dias corridos, contados da publicação desta Lei.

Art. 89. O servidor cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir à Secretaria Municipal de Educação recurso devidamente fundamentada e protocolada, solicitando revisão do ato que o enquadrou.

§ 1º. A Comissão de Enquadramento do Magistério, deverá decidir sobre o assunto nos 10 (dez) dias úteis que se sucederem à data de recebimento do recurso, ao fim dos quais será dada ao servidor ciência do despacho.



§ 2°. Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão deverá ser publicada no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar do término do prazo fixado no §1° deste artigo.

CAPÍTULO XXII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 90. As despesas decorrentes da implantação do presente Plano de Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada, se necessário.

Art. 91. Dentro de 120 (cento e vinte) dias a contar da vigência desta Lei o Prefeito Municipal regulamentará, por ato próprio, a progressão funcional e a promoção horizontal.

Parágrafo único. Os critérios para a concessão dos institutos mencionados no **caput** deste artigo definirão os quantitativos de progressões funcionais e promoções horizontais possíveis, tendo em vista as disponibilidades orçamentárias.

Art. 92. Excepcionalmente, para fins de implantação desta Lei, ao final do 1° ano de sua vigência proceder-se-á a avaliação periódica de desempenho dos servidores do quadro do magistério concursados em 1993 e os estabilizados pelo ADCT n° 19, objetivando a aplicação do instituto da progressão funcional.

Art. 93. Após o término do prazo de validade do concurso de 28 de janeiro 2001, o requisito para investidura nos cargos de docência para educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental será a habilitação específica do ensino superior em curso de licenciatura Plena ou curso normal superior nos termos de legislação vigente.

CAPÍTULO XXIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

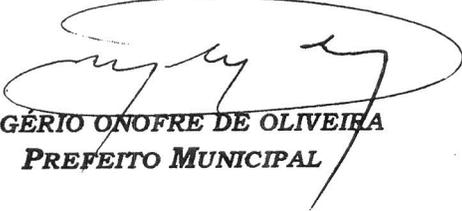
Art. 94. Os empregos e cargos vagos existentes, bem como os que vierem a vagar em razão do enquadramento previsto nesta Lei, ficarão automaticamente extintos.

acordo com o determinado pelo § 4º do art. 40 da Constituição Federal.

Art. 97. São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a VI que a acompanham.

Art. 98. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas todas as leis municipais referentes ao assunto e demais disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Paraíba do Sul , 26 de agosto de 2002.



ROGÉRIO ONOFRE DE OLIVEIRA
PREFEITO MUNICIPAL



ANEXO I

PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CLASSE/ CARGA HORÁRIA MENSAL	ÁREA DE ATUAÇÃO	QUANTI- TATIVO	HABILITAÇÃO MÍNIMA EXIGIDA PARA PROVIMENTO
Professor I 100 horas	Educação Infantil e anos iniciais do ensino fundamental		habilitação específica de ensino superior em curso de Licenciatura de graduação plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal;
Professor II 80 horas	Docência nos anos finais do Ensino Fundamental		Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com complementação pedagógica, nos termos da legislação vigente
Pedagogo 80 horas	Atividades de suporte pedagógico direto à docência na educação básica, voltadas para planejamento, administração, supervisão, orientação e supervisão escolar		Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós graduação específica.



ANEXO II
TABELA DE SALÁRIOS PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL DE ACORDO
COM AS HABILITAÇÕES EXIGIDAS E AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE
DESEMPENHO

Emprego/Salário Base	Acréscimo de 10 %	Acréscimo de 20%	Acréscimo de 30 %
Professor I	✓ para cursos de aperfeiçoamento que totalizem 100 horas/aula em áreas estreitamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente	✓ para curso superior de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específicas do currículo, com complementação pedagógica, nos termos da legislação vigente	✓ para cursos de pós graduação Lato Sensu com duração igual ou superior à 360 horas/aula em áreas estreitamente ligadas à Educação ou à área de atuação do docente
Professor II			
Pedagogo			

PROFESSOR I (100 HORAS MENSAIS)

r = 1,02

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
433,00	441,66	450,49	459,50	468,69	478,06	487,62	497,38	507,32	517,47

PROFESSOR II E PEDAGOGO (80 HORAS MENSAIS)

r = 1,02

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
650,00	663,00	676,26	689,78	703,58	717,65	732,00	746,64	761,57	776,81

FUNÇÕES GRATIFICADAS	VALOR (Percentual sobre o salário base)
Diretor de Escola e Vice-Diretor de Escola	Até 100 alunos, 10%(dez por cento); de 100 a 250 alunos, 15% (quinze por cento); de 251 a 500 alunos, 20%(vinte por cento); IV – acima de 501 alunos, 25%(vinte e cinco por cento)

ADICIONAIS

TIPO	VALOR (Percentual)
por dedicação exclusiva	100%
por difícil acesso em escolas localizadas na zona rural	10%
por regência de classes de educação especial.	15%
por regência de classes de alfabetização	15%



ANEXO V
DESCRIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS DOS OCUPANTES DE FUNÇÕES
GRATIFICADAS

- Função Gratificada: DIRETOR DE ESCOLA

- Competências:

1. Estabelecer juntamente com a equipe escolar o Projeto Pedagógico, observando as diretrizes da política educacional da Secretaria Municipal de Educação e as deliberações do Conselho de Escola, encaminhando-o ao Órgão Central e assegurando a implementação do mesmo.
2. Promover a integração escola-família-comunidade.
3. Responder pelo cumprimento e divulgação das portarias estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação, bem como normatizações quanto à matrícula, remoção, atribuição, etc.
4. Acompanhar a movimentação da demanda escolar da região, propondo acréscimo ou redução do número de classes, quando necessário.
5. Assinar documentos relativos à vida escolar dos alunos e certificados de conclusão de cursos, responsabilizando-se pelo teor dos mesmos.
6. Instituir ou dar procedimento à A.P.M.
7. Participar dos estudos e deliberações relacionados à qualidade do processo educacional, inclusive dos trabalhos realizados no horário de trabalho pedagógico.
8. Delegar competências e atribuições a todos os servidores da escola acompanhando o desempenho das mesmas.
9. Remeter expedientes devidamente informados e dentro do prazo legal.
10. Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.

- Função Gratificada: VICE- DIRETOR DE ESCOLA

- Competências:

- Assistir o Diretor de Escola no exercício de suas competências ;
Substituir o Diretor de escola em seus afastamentos e faltas, ocasião em que assumirá todas as suas atribuições.



ANEXO VI
DESCRIÇÃO DAS CLASSES DO QUADRO PERMANENTE

1. Classe: PROFESSOR I

2. Descrição sintética: compreende os empregos que se destinam à docência na educação infantil, e ou anos iniciais do ensino fundamental, bem como à execução de trabalhos relativos à implementação das grades curriculares e à coordenação de disciplinas.

3. Atribuições típicas:

- participar da elaboração da proposta pedagógica de sua unidade escolar;
- cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica de sua unidade escolar;
- elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe de orientação pedagógica;
- ministrar aulas, repassando aos alunos os conteúdos definidos nos planos de aula;
- orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;
- elaborar e aplicar testes, provas e outros instrumentos usuais de avaliação para verificação do aproveitamento dos alunos e da eficácia dos métodos adotados;
- controlar e avaliar o rendimento escolar dos alunos;
- estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento;
- elaborar e encaminhar os relatórios bimestrais das atividades desenvolvidas ao Diretor da unidade escolar em que está lotado;
- colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- participar de reuniões com pais e com outros profissionais de ensino;
- participar de reuniões e programas de aperfeiçoamento e outros eventos, quando solicitado;
- participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
- participar de projetos de inclusão escolar, reforço de aprendizagem ou correção de seus problemas junto aos alunos da rede municipal de ensino;
- participar de projetos de conscientização das famílias para a necessidade de matrícula e frequência escolar das crianças do Município;
- participar do censo, da chamada e efetivação das matrículas escolares para a rede municipal de ensino;
- realizar pesquisas na área de educação;
- executar outras atribuições afins.

4. Requisitos para provimento:

• **Instrução**

- Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena, ou curso normal superior, admitida como formação mínima obtida em nível médio, na modalidade normal.

5. Recrutamento:

- **Externo** - no mercado de trabalho, mediante concurso público.

6. Perspectiva de desenvolvimento funcional:

- **Progressão funcional e Promoção horizontal**, de acordo com os arts. 21 e 29 desta Lei.

1

1

1



Estado do Rio de Janeiro
PREFEITURA MUNICIPAL DE PARAÍBA DO SUL
Gabinete do Prefeito

GOVERNO MUNICIPAL
ESTÂNCIA HIDROMINERAL



1. Classe: PEDAGOGO

2. Descrição sintética: compreende os empregos que se destinam a realização de atividades de suporte pedagógico direto à docência na educação básica, voltadas para planejamento, administração, supervisão, orientação e inspeção escolar

3. Atribuições típicas:

- coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;
- administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos;
- assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;
- velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- prover meios para recuperação dos alunos de menor rendimento;
- promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
- coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- acompanhar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
- elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;
- elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

4. Requisitos para provimento:

• **Instrução**

- Graduação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica.

• **Experiência**

- Experiência mínima de dois anos na docência.

5. Recrutamento:

• **Enfermo**

- No mercado de trabalho, mediante concurso público

6. Perspectiva de desenvolvimento funcionamento:

- Progressão funcional e Promoção Horizontal, de acordo com os arts. 21 e 29 desta lei
- Progressão funcional e Promoção Horizontal, de acordo com os arts. 26 e 29 desta lei.

1000

1000

1000

1000

1000