



PREFEITURA MUNICIPAL

## *BELA VISTA DA CAROBA*

**Lei 0243 de 04 de abril de 2007**

**DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE BELA VISTA DA CAROBA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

A CÂMARA MUNICIPAL DE BELA VISTA DA CAROBA, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU E EU, PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE,

Art. 1º - Esta lei institui o Plano de Carreira, Cargo e de Remuneração do Magistério Público do Município de Bela Vista da Caroba, Estado do Paraná.

### CAPÍTULO I

#### PLANOS DE CARGOS

Art. 2º - Plano de cargos é o conjunto de cargos e funções definidos para a execução das atividades inerentes ao Serviço Público Municipal da área de Educação, compreendendo a Educação Infantil e o Ensino Fundamental (1ª a 4ª Séries) e EJA – fase inicial.

§ 1º - Para efeito desta lei define-se:

CARREIRA é o conjunto de cargos de mesma natureza dispostos hierarquicamente em decorrência da escala crescente de complexidade de suas atribuições e dos quesitos de aprimoramento exigidos do ocupante.

CARGO é o conjunto de funções inerentes a um grupo de atividades a ele atribuídas.

FUNÇÃO é o conjunto de tarefas e/ou atribuições específicas vinculadas a um cargo.

NÍVEL é a posição hierárquica de cada cargo na carreira.



§ 2º - As instituições de Educação compreendem:

I – Centros de Educação Infantil

II – Escolas de Ensino Fundamental (Séries Iniciais)

## CAPÍTULO II

### DA ESTRUTURA DE CARGOS

Art. 3º - A estrutura de cargos dos professores constitui-se de uma única carreira, definida como GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO - GMA.

§ 1º - Os cargos e respectivos níveis funcionais, requisitos, carga horária, referência de vencimentos e números de vagas, são os constantes da “Estrutura de Cargos”, Anexo I, que integram a presente lei.

§ 2º - Para efeito desta lei, define-se:

VAGA é cada posto de trabalho independente de estar ou não ocupado.

REQUISITOS são as condições mínimas exigidas para o exercício cargo.

CARGA HORÁRIA é o número de horas semanais em que o ocupante permanecerá na execução das tarefas afetas ao cargo.

REFERÊNCIA DE VENCIMENTOS é o conjunto formado pelo número indicativo do nível e a letra do estágio constantes da tabela de vencimentos definida no artigo 7º.

Art. 4º - O MANUAL DE CARGOS definirá para cada cargo previsto no Anexo I a descrição das funções, da responsabilidade, das tarefas ou atribuições e dos requisitos e será objeto de



PREFEITURA MUNICIPAL

## *BELA VISTA DA CAROBA*

Decreto a ser editado pelo Poder Executivo Municipal 60 dias após a promulgação da presente Lei.

Parágrafo único - Da descrição constará:

Grupo Ocupacional;

A denominação do cargo;

A denominação da função;

A descrição das tarefas ou atribuições;

A carga horária;

Os requisitos.

### CAPÍTULO III

#### DO PLANO DE VALORIZAÇÃO E VENCIMENTOS

Art. 5º - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, reajustado de acordo com a Lei específica.

Art. 6º - Remuneração é a composição do vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

Art. 7º - Os vencimentos dos cargos definidos pela Estrutura de Cargos, Anexo I, são os constantes das tabelas de vencimentos anexo II, que faz parte integrante desta Lei.



§ 1º - As tabelas de vencimentos de que trata o caput deste artigo estão assim classificadas:

Tabela A – Cargo de Magistério: contendo 3 níveis de vencimentos, sendo o Nível I, II e III composto de 14 estágios, representados por letras de “A” até “N”

§ 2º - Entende-se por nível de vencimentos, a amplitude definida pelo conjunto de estágios atribuídos a cada cargo.

§ 3º - Entende-se por estágio, o valor de cada letra da série progressiva de avanços horizontais, que compõe o nível de vencimentos.

§ 4º - Nas tabelas de vencimentos, os níveis são identificados por número romanos e os estágios por letras.

Art. 8º - Fica assim distribuída a classificação dos professores:

Professor nível I - Professor com formação mínima de Magistério em nível de 2º Grau.

Professor nível II - Professor com formação em nível de 3º Grau, Licenciatura Plena na área de Educação.

Professor nível III - Professor com formação em nível de 3º Grau, Licenciatura Plena na área de Educação, mais Especialização e/ou Pós-graduação, Mestrado ou Doutorado e demais aspectos legais vigentes.

#### CAPÍTULO IV

#### AS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 9º - A designação para o exercício de função gratificada é de competência exclusiva do Poder Executivo Municipal, para os exercentes de função de Direção, Supervisão Escolar e Orientação de Ensino.



Art. 10º - O professor designado para exercer Função Gratificada perceberá além do vencimento do seu cargo, a gratificação enquanto estiver no exercício da função.

§ 1º - Para efeito deste artigo, são consideradas as seguintes funções gratificadas e respectivos percentuais:

Diretor	40%
Supervisor Escolar	20%
Orientador de Ensino	20%
Supervisor Geral	20%

§ 2º - A Função Gratificada é vantagem acessória não se incorporando ao vencimento e é devida unicamente durante o período de efetivo exercício da função.

Art. 11 - Em não havendo candidato à função de direção, pertencente ao quadro, o Poder Executivo poderá designar outro servidor, a seu critério, para o exercício da função.

## CAPÍTULO V

### DO PLANO DE CARREIRA

Art. 12 - Considera-se Plano de Carreira a oportunidade de crescimento e desenvolvimento funcional proporcionada ao professor efetivo, através de Promoção Horizontal e Vertical.

§ 1º - Define-se por Promoção Horizontal, o avanço de um ou mais estágios dentro do mesmo nível de vencimentos.

§ 2º - Define-se por Promoção Vertical, a transposição de um nível para outro dentro da mesma carreira, por meio de comprovação da respectiva habilitação, dentro do mesmo estágio.

Art. 13 - A Promoção Horizontal será concedida no estágio superior a cada dois anos, de acordo com o seguinte critério:



- Avanço de um estágio de vencimento a outro, ao professor que obtiver Nota Global de Desempenho igual ou superior a 70 (setenta) no período de avaliação de desempenho.

Art. 14 - É vedada a Promoção Horizontal ao professor que:

Tiver sido punido no período da Avaliação de desempenho, com pena de Repreensão ou Suspensão;

Tiver, no período da avaliação de desempenho, mais de 01 (uma) falta não justificada;

Contar no período da Avaliação com mais de 30 (trinta) dias de licença não remunerada;

Tiver obtido na avaliação de desempenho, Nota Global de Desempenho inferior a 70 (setenta);

O servidor que responde processo administrativo terá sua promoção suspensa até a decisão final.;

Absolvido do processo terá direito a promoção se lhe couber, assegurado o recebimento de atrasados por ventura existentes.

## CAPÍTULO VI

### DO PROVIMENTO DE VAGAS

Art. 15 - As vagas correspondentes ao cargo do Nível – I, serão preenchidas obrigatoriamente por concurso público, no estágio inicial.

Art. 16 - As vagas correspondentes a níveis diferentes do constante no artigo anterior serão preenchidas através de Promoção Vertical do quadro efetivo, dentro do mesmo cargo.



Art. 17 - É assegurada a oportunidade de Promoção Vertical ao professor afastado temporariamente do cargo efetivo para o exercício de cargo em comissão na área de Educação, de acordo com as regras estabelecidas nesta Lei.

## CAPÍTULO VII

### DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 18 - Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos.

Art. 19 - No sistema de Avaliação de Desempenho serão considerados os fatores abaixo relacionados, cujas definições serão objeto de Decreto a ser edito pelo Poder Executivo, num prazo de 60 (sessenta) dias após a promulgação desta Lei:

Qualidade de trabalho;

Disciplina e responsabilidade;

Interesse e cooperação no trabalho;

Iniciativa e criatividade;

Relacionamento humano no trabalho;

Assiduidade e pontualidade

Auto desenvolvimento.



Parágrafo único - O resultado final da Avaliação será definido pela Nota Global de Desempenho, calculada em função da média ponderada da pontuação atribuída a cada um dos fatores de avaliação citados neste artigo.

Art. 20 - O período de observação para Avaliação de Desempenho será de 24 (vinte e quatro) meses.

Art. 21 - A documentação de Avaliação de Desempenho deverá ser concluída até o dia 30 de novembro de cada ano, e encaminhada ao Departamento de Recursos Humanos, pela Secretaria de Educação, Cultura e Esporte.

Art. 22 - Compete à Secretaria de Educação, Cultura e Esporte e Direção avaliarem os professores da rede municipal de ensino.

Art. 23 - Fica instituída a Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho, que terá a competência de analisar e julgar as avaliações que requeiram revisão, em grau único de recurso, ratificando ou retificando os resultados.

§ 1º - A Comissão de Revisão da Avaliação de Desempenho será composta de 04 (quatro) membros titulares e membros suplentes, eleitos por seus pares e nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

Dois representantes do Departamento de Recursos Humanos;

Dois representantes da classe;

Dois representantes da Secretaria de Educação, Cultura e Esporte.

§ 2º - O Presidente será eleito dentre os membros titulares da Comissão.





§ 3º - Será obrigatória a presença de no mínimo 03 (três) titulares em cada reunião.

§ 4º - Ficam definidos os seguintes prazos para interposição de recurso junto a Comissão de revisão de Avaliação de Desempenho.

05 (cinco) dias úteis, para revisão do processo de avaliação, por iniciativa do professor, a contar da ciência do processo;

10 (dez) dias úteis, para revisão do processo de avaliação, por iniciativa do Departamento de Recursos Humanos, a contar do 1º dia útil subsequente ao do recebimento da avaliação.

§ 5º - Fica estipulado o prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a contar do recebimento do processo de Avaliação de Desempenho, para a apresentação das conclusões finais pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 24 - O professor que obtiver Nota Global de Desempenho inferior a 50 (cinquenta) será considerado com insuficiência de desempenho, devendo participar obrigatoriamente do programa de capacitação de desempenho que estabelecerá os objetivos e metas para correção do desempenho no período seguinte.

Parágrafo Único - Será punido com pena de demissão o professor que apresentar insuficiência de desempenho por dois períodos consecutivos após passar por processo administrativo, onde será garantido pleno direito de defesa.

Art. 25 – Os docentes em exercício de regência gozarão anualmente 45 (quarenta e cinco) dias de férias, distribuídos nos períodos de recesso, conforme dispuser o regimento interno da unidade escolar ou instituição de educação infantil.

## CAPÍTULO VIII

### DISPOSIÇÕES FINAIS



Art. 26 - O enquadramento nas Tabelas de Vencimento da nova estrutura de cargos será feito de acordo com os seguintes critérios:

O professor efetivo, será enquadrado nesta lei, com base na sua formação de acordo com o artigo 8º, respeitando sua remuneração atual e tempo de serviço.

Na hipótese da remuneração atual ser maior que o vencimento inicial do novo cargo, o enquadramento será feito no estágio de vencimento imediatamente superior ao atual.

Art. 27 - Os novos avanços funcionais dar-se-ão através do processo de Promoção Vertical e Horizontal em conformidade com os Art. 12 e 13, desta lei, condicionado a existência de vaga e preenchidos os requisitos do cargo.

Parágrafo único - O novo nível dependerá de requerimento e despacho favorável feito junto ao Departamento de Recursos Humanos – DRH, instruído com a documentação comprobatória de conclusão do curso com aprovação da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esporte.

Art. 28 - O início do período de observação para avaliação de desempenho será 01/04/2007.

Art. 29 - A estruturação do Magistério Municipal compreende regência de classe, direção escolar, supervisão escolar, orientação educacional e coordenação pedagógica:

Art. 30 - Aos professores Regentes de Classe, será concedida a hora – atividade no limite de 20% (vinte por cento), da jornada semanal de trabalho para a preparação e avaliação do trabalho pedagógico, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola, sendo estas cumpridas obrigatoriamente, na Unidade Escolar.

Art. 31 – O Município de Bela Vista da Caroba aplicará, no mínimo 60% (sessenta por cento) dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental, e de Valorização do Magistério, em Salário dos Professores e 40% (quarenta por cento) no máximo em Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental, conforme Lei Federal n.º 9.424/97.



PREFEITURA MUNICIPAL

## *BELA VISTA DA CAROBA*

Art. 32 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário e em especial as seguintes Leis: 049/98 de 05/06/1998.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE BELA VISTA DA CAROBA, ESTADO DO PARANÁ, EM 04 DE ABRIL DE 2007.

Joceli Tiago Menezes

PREFEITO MUNICIPAL

ANEXO – I- QUADRO DE CARGOS

ANEXO – II – TABELA DE VENCIMENTO

CARGO	NÍVEL	QUADRO TOTAL DE VAGAS
Professor	I	50
Professor	II	
Professor	III	

### ESTAGIOS

NIVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Professor I	R\$ 380,58	R\$ 392,00	R\$ 403,76	R\$ 415,87	R\$ 428,35	R\$ 441,20	R\$ 454,43	R\$ 468,07	R\$ 482,11	R\$ 496,57	R\$ 511,47	R\$ 526,81	R\$ 542,24
Professor II	R\$ 418,63	R\$ 431,18	R\$ 444,12	R\$ 457,44	R\$ 471,17	R\$ 485,30	R\$ 499,66	R\$ 514,86	R\$ 530,30	R\$ 546,21	R\$ 562,59	R\$ 579,47	R\$ 596,85
Professor III	R\$ 460,50	R\$ 474,31	R\$ 488,54	R\$ 503,20	R\$ 518,29	R\$ 533,84	R\$ 549,86	R\$ 566,35	R\$ 583,34	R\$ 600,84	R\$ 618,87	R\$ 637,43	R\$ 656,56