

**LEI Nº 59/2005**  
**06/12/2005**

Dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor de Educação Básica do Município de São Jorge D'Oeste.

**O PREFEITO MUNICIPAL**

Faço saber que a Câmara de Vereadores do Município de São Jorge D'Oeste decretou e eu, Adair Ceccatto, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor de Educação Básica do Município de São Jorge D'Oeste.

**Art. 2º** O Plano de Carreira do Professor de Educação Básica tem por objetivo promover o aperfeiçoamento e a valorização continuada dos profissionais da educação que atuam na Rede Municipal de Ensino com fundamento nos princípios de:

I - profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com condições adequadas de trabalho e dignificação da função do Professor;

II - formação continuada do Professor e valorização do desempenho, da capacitação e do conhecimento;

III - promoção da educação visando ao pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

IV - liberdade de ensinar, aprender e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais democráticos;

V - avanço na Carreira, através da promoção nos Níveis e da progressão nas Classes;

VI - garantia de hora-atividade, incluída na carga horária, para o Professor estudar, planejar e avaliar o trabalho discente;

VII - gestão democrática das Escolas da Rede Municipal de Ensino.

**Art. 3º** O Professor de Educação Básica do Município de São Jorge D'Oeste será vinculado ao regime jurídico estatutário e, para fins previdenciários, ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

**Art. 4º** Integram a Carreira do Professor de Educação Básica os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades nos estabelecimentos de ensino, na Secretaria Municipal de Educação e nos órgãos a ela vinculados, incluídas as de direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

**Art. 5º** Para efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - **Cargo:** centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria, número certo, atribuições e responsabilidades específicas e valor correspondente, provido e exercido por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II - **Carreira:** conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do Professor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

III - **Professor:** servidor público que exerce docência, suporte pedagógico, direção, coordenação, planejamento, assessoramento, supervisão e orientação em estabelecimentos de ensino, Secretaria Municipal de Educação e unidades afins a ela vinculadas;

IV - **Docência:** atividade de ensino desenvolvida pelo Professor, direcionada ao aprendizado do aluno e relacionada à regência de classe.

V - **Classe:** divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional;

VI - **Nível:** divisão da Carreira segundo o grau de escolaridade, titulação ou certificação;

VII - **Hora-aula:** tempo reservado à regência de classe, com a efetiva participação do professor e do aluno, cumprida em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

VIII - **Hora-atividade:** tempo reservado ao Professor em exercício de docência para estudos, avaliação e planejamento, realizado preferencialmente de forma coletiva.

## **CAPÍTULO III**

### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Art. 6º** A Carreira do Professor de Educação Básica do Município de São Jorge D'Oeste é integrada pelo cargo único de provimento efetivo de Professor, estruturada em 4 (quatro) Níveis, cada um deles composto por 20 (vinte) Classes, conforme detalhado na Tabela de Vencimentos – Anexo I da presente Lei.

§ 1º Para o exercício do cargo de Professor na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental é admitida a formação de professor em nível médio completo, na modalidade normal.

§ 2º Para o exercício das atividades de magistério de administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional na educação básica é exigida graduação em Pedagogia ou em nível de pós-graduação na área de educação.

§ 3º A todos os ocupantes do cargo de Professor com formação em licenciatura plena na área de educação, em curso de graduação de nível superior, após cumprido o período de estágio probatório, é assegurado o direito de exercer as funções de direção escolar.

§ 4º A Tabela de Vencimentos do cargo de Professor é composta de 4 (quatro) Níveis, denominados I, II, III e IV aos quais estão associados critérios de Titulação ou Certificação, conforme previsto nesta Lei.

§ 5º Cada um dos Níveis está estruturado em 20 (vinte) Classes, designadas pelos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 e 20, associadas a critérios de tempo de serviço e participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional.

§ 6º Em um mesmo Nível haverá uma diferença percentual de 2% (dois por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe 2 de cada Nível corresponda ao valor da Classe 1 acrescido de 2% (dois por cento), e assim sucessivamente até à Classe 20, que corresponde ao valor da Classe 19 acrescido de 2% (dois por cento).

§ 7º De um Nível para outro haverá uma diferença percentual na seguinte proporção:

I - o valor do vencimento do Nível II será 8% (oito por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I;

II - o valor do vencimento do Nível III será 12% (doze por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I;

III - o valor do vencimento do Nível IV será 16% (dezesseis por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I;

## **CAPÍTULO IV**

### **DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

#### **Seção I**

#### **DA INVESTIDURA**

##### **Subseção I**

##### **Da Investidura através de Concurso Público**

**Art. 7º** O cargo de Professor de Educação Básica é acessível a brasileiros natos ou naturalizados que preencham os requisitos estabelecidos em lei, com o ingresso na Classe 1 do Nível I da Carreira, mediante concurso público de provas e títulos.

§ 1º Fica permitida a abertura de vagas em concurso público para ingresso na Classe I do Nível II da Carreira, acessível a candidatos com formação em licenciatura plena em Pedagogia, Normal Superior, Educação Física, Artes e Inglês, em curso de graduação de nível superior.

§ 2º O exercício profissional do titular de cargo de provimento efetivo de Professor será vinculado à finalidade para a qual tenha prestado concurso, ressalvado o exercício para função na área de educação, nos termos desta Lei e do Estatuto dos Servidores Municipais.

§ 3º As exigências referidas neste artigo deverão estar satisfeitas e apresentadas pelos aprovados no concurso público, sendo desnecessário apresentá-las por ocasião da sua inscrição.

**Art. 8º** Os cargos de Professor deverão ser supridos por concurso público que terá validade de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado, por única vez, por igual período.

**Art. 9º** Aos candidatos com deficiência é assegurada a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso público para provimento no cargo de Professor com atribuições compatíveis à deficiência.

##### **Subseção II**

##### **Do Recrutamento por Prazo Determinado**

**Art. 10.** Na impossibilidade de preenchimento de cargos através de concurso público decorrente da inexistência de candidatos que atendam aos requisitos do cargo de Professor, para atender situação excepcional de interesse público e para substituição de Professor por motivo de

doença, licença ou investidura em cargo comissionado, poderá ser realizado o recrutamento de pessoal por tempo determinado.

§ 1º O recrutamento será precedido da realização de Teste Seletivo e a contratação pelo regime celetista, extinguindo-se a contratação pelo decurso de prazo de duração do contrato, não conferindo ao pessoal recrutado direito nem expectativa de direito de efetivação no serviço público.

§ 2º As contratações por tempo determinado serão realizadas com vencimentos correspondentes à Classe 1 dos Níveis I ou II do cargo de Professor, de acordo com o grau de formação do recrutando.

### **Subseção III**

#### **Da Carga Horária Suplementar**

**Art. 11** Para suprir demanda nos casos de licenças, cedência de professor a outras esferas de governo, investidura de professor em cargo em comissão e outras previstas no Estatuto dos Servidores do Município de São Jorge D'Oeste e na legislação municipal, o Poder Executivo Municipal também poderá utilizar-se do instituto da atribuição de carga horária suplementar a professor detentor de 1 (um) cargo de provimento efetivo com jornada de trabalho de 20h (vinte) horas semanais, com vencimentos proporcionais à carga horária suplementar atribuída, calculados sobre a Classe 1 (um) do Nível de vencimentos do professor beneficiado.

§ 1º A atribuição de carga horária suplementar será formalizada por Portaria baixada pelo Prefeito Municipal, precedida de proposição do Secretário de Educação, tem caráter temporário, extinguindo-se pelo decurso de prazo de sua atribuição, não conferindo ao professor beneficiado direito nem expectativa de direito de tornar-se permanente.

§ 2º A remuneração da carga horária suplementar implica para fins previdenciários, gratificação natalina, férias e terço de férias.

§ 3º A atribuição de carga horária suplementar visa atender a real necessidade de suprimento de demanda, podendo ser eventual e proporcional à jornada de 20h (vinte) horas.

### **Seção II**

#### **DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 12.** O estágio probatório é o período de 3 (três) anos de efetivo exercício, a contar da data do seu início, durante o qual o Professor é avaliado para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º Durante o estágio probatório serão proporcionados aos professores meios para a integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

§ 2º Cabe ao Município garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação de desempenho dos professores em estágio probatório.

§ 3º A avaliação final de desempenho, para fins de estágio probatório, será realizada até três meses antes do encerramento do período de estágio, na qual também serão consideradas as avaliações de desempenho realizadas ao longo do período de cumprimento do estágio probatório.

§ 4º Em caso de reprovação na avaliação, o Professor será exonerado mediante processo administrativo, com garantia de contraditório e ampla defesa.

§ 5º O período de tempo exercido em desvio de função não será computado para fins de cumprimento do estágio probatório.

### **Seção III**

#### **DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA**

**Art. 13.** A promoção na Carreira é a passagem de um Nível para outro, mediante titulação e/ou certificação acadêmica na área de educação.

I - o Nível I fica reservado ao Professor que possua formação em nível médio completo, na modalidade normal;

II - será promovido para o Nível II, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, o Professor que obtiver formação em Licenciatura Plena na área de educação, em curso de graduação de nível superior;

III - será promovido para o Nível III, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, o Professor com Licenciatura Plena que obtiver pós-graduação com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, na área de educação, com critérios definidos pela Secretaria Municipal de Educação;

IV - será promovido para o Nível IV, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, o Professor com Licenciatura Plena que obtiver mestrado na área de educação, com critérios definidos pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 14.** A promoção na Carreira será oportunizada, anualmente, no mês de julho, mediante a realização de concurso de titulação e/ou certificação, sendo os efeitos financeiros incorporados aos vencimentos do Professor a partir de 1º de agosto do ano em que se der a promoção.

§ 1º Na primeira quinzena do mês de julho de cada ano o Executivo Municipal baixará edital de concurso de titulação e/ou certificação oportunizando aos professores a inscrição para a promoção na Carreira;

§ 2º A não inscrição do Professor na forma estabelecida no edital de concurso de titulação e/ou certificação não lhe dará o direito à promoção.

§ 3º Os títulos ou certificados deverão comprovar as exigências legais e ao seguinte:

I - para a situação de comprovação de formação em curso de nível superior deverá ser apresentado diploma devidamente registrado;

**Parágrafo único.** Na impossibilidade de ser apresentado o diploma o Professor poderá comprovar a habilitação com a apresentação de certificado ou histórico escolar expedido pela instituição de ensino em que fique comprovada a habilitação e expresse a data de colação de grau;

II - para a situação de comprovação de formação de pós-graduação e mestrado deverá ser apresentado certificado de conclusão de curso devidamente registrado.

**Art. 15.** A progressão na Carreira é a passagem do Professor de uma Classe para outra, dentro do mesmo Nível, ocorrerá, anualmente, no mês de maio, mediante a combinação de critérios de tempo de serviço e participação em atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas à Educação Infantil e/ou séries iniciais do Ensino Fundamental.

§ 1º A primeira progressão na Carreira ocorrerá no mês de maio após o cumprimento do estágio probatório.

§ 2º Não será beneficiado com a progressão na Carreira o Professor em estágio probatório, em disponibilidade, suspenso e em licença para tratar de assuntos de interesses particulares.

**Art. 16.** A progressão na Carreira pode ocorrer de duas formas:

I - por merecimento, a cada 2 (dois) anos, mediante titulação ou certificação em atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas à Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental, observado o que dispõe o art. 17 e §§ desta Lei;

II - por tempo de serviço, concedida a cada 2 (dois) anos de efetivo tempo de serviço público municipal cumpridos pelo Professor, no exercício do cargo de provimento, combinado com critérios de avaliação de desempenho.

**Art. 17.** Para a progressão na Carreira por merecimento serão consideradas atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas à Educação Infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental.

§ 1º O Professor que acumular, no mínimo, 150 (cento e cinquenta) horas de atividades de capacitação ou aperfeiçoamento ofertadas ou autorizadas pelo Município, terá garantido a progressão equivalente a 1 (uma) Classe a cada interstício de 2 (dois) anos.

§ 2º A docência em cursos de capacitação ou aperfeiçoamento será considerada para fins do disposto no parágrafo primeiro.

**Art. 18.** O tempo de serviço para fins de progressão na Carreira por tempo de serviço será computado até o dia 30 de abril do ano em que ela deva ocorrer, produzindo efeitos financeiros aos professores beneficiados a partir de 1º de maio do mesmo ano.

**Parágrafo único.** A apuração do tempo de serviço será realizada nos termos do que dispõe o Estatuto dos Servidores Municipais.

**Art. 19.** O Professor que tenha sofrido penalidade, com exceção à de advertência, e os em licença na forma do que dispuser o Estatuto dos Servidores Municipais, perdem o direito à progressão na Carreira por tempo de serviço.

**Parágrafo único.** O professor que obtiver média final igual ou inferior a 3 (três) em uma das avaliações de desempenho, realizadas no período de interstício, perde o direito à progressão por tempo de serviço.

**Art. 20.** Não serão prejudicados, na progressão na Carreira, os professores designados para função gratificada, investidos em cargos de provimento em comissão, m funções de Magistério ou a elas relacionadas e os cedidos a órgãos estaduais.

**Parágrafo único.** Os professores em desvio de função ou cedidos para prestar serviços a outros Municípios perdem o direito à progressão na Carreira.

**Art. 21.** Os títulos e certificados obtidos no período de interstício fixado para cada progressão não utilizados em determinada progressão ou que excederem do mínimo fixado no § 1º do art. 17 não terão validade para progressões subseqüentes.

§ 1º A mesma titulação ou comprovante de realização de atividades de formação ou capacitação profissional poderá ser utilizada uma única vez.

§ 2º O Professor detentor de 2 (dois) cargos poderá usar o mesmo título e/ou certificado para ambos os cargos.



§ 3º Os critérios para progressão na Carreira serão fixados em Edital baixado pelo Chefe do Executivo no qual também deverá ficar expresso o período de interstício abrangido.

**Art. 22.** Fica assegurado a participação certificada do Professor convocado para atividades de formação e/ou capacitação profissional promovidas ou previamente autorizadas pela Administração Municipal, sem prejuízo funcional e remuneratório.

## **CAPÍTULO V**

### **DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO**

**Art. 23.** Vencimento é a retribuição pecuniária básica estipulada por lei pelo exercício de cargo público.

**Art. 24.** Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, que compreende o vencimento relativo ao Nível e à Classe em que se encontra, acrescido das vantagens e acréscimos legais.

§ 1º Integram a remuneração os adicionais e as gratificações.

§ 2º Sobre o montante da remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, encargos e contribuições, de conformidade com o que dispuser a legislação pertinente.

**Art. 25.** A data-base para revisão dos vencimentos dos professores municipais é 1º de abril.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 26.** A Avaliação de Desempenho é o sistema pelo qual o servidor será aferido quanto à sua capacidade para o trabalho e desempenho na execução das tarefas que lhe são atribuídas, considerando suas aptidões e características pessoais, com o objetivo de compatibilizar a Política Municipal de Recursos Humanos às necessidades e realidade do Município, de estimular o desenvolvimento dos servidores com vistas a promover a valorização, a profissionalização, o aperfeiçoamento e o tratamento uniforme, atendidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º A Avaliação de Desempenho é um processo permanente em que o servidor tem a oportunidade de analisar sua prática, percebendo seus pontos positivos e negativos, visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades e possibilidades de crescimento profissional, tem por finalidade também servir de referência para aferir os resultados efetivos de trabalho e mensurar

os desempenhos dos servidores, dentro de padrões institucionais desejados, mediante os seguintes indicadores de desempenho:

I - **Relacionamento interpessoal:** lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo, com fundamento nos fatores de: eficiência na comunicação; cordialidade e respeito; espírito de equipe; administração de conflitos; respeito e individualidade;

II - **Iniciativa e criatividade:** tomar iniciativa e criar idéias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimentos, com fundamento nos fatores de: adaptabilidade; proposição de melhoria; iniciativa; interação e integração; ação independente;

III - **Dedicação e compromisso:** aplicar-se com disponibilidade, participação, responsabilidade e aperfeiçoamento contínuos nos trabalhos desenvolvidos, além de possuir visão global da instituição, cooperando para o cumprimento de sua missão institucional, buscando sempre a utilização racional de recursos técnicos e materiais disponíveis, com fundamento nos fatores de: aperfeiçoamento contínuo; resolução de problemas; produtividade; cumprimento de prazo; participação nas atividades do setor e comprometimento;

IV - **Qualidade:** realizar o trabalho com planejamento e organização de acordo com metas, prioridades e padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e atingido a satisfação do usuário do serviço prestado, com fundamento nos fatores de: conhecimento técnico; foco em resultados; garantia da qualidade; organização; satisfação do usuário;

V - **Gestão de pessoas:** capacidade técnica e gerencial para administrar com efetividade os recursos disponíveis de forma a garantir o melhor desenvolvimento dos processos de sua unidade de trabalho, com fundamento nos fatores de: coerência; gerência de objetivos; desenvolvimento de pessoas; liderança; gerência participativa.

§ 2º A avaliação de desempenho será realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho composta por cinco servidores estáveis, de nível hierárquico não inferior ao do servidor avaliado, dos quais dois serão indicados pelo Executivo Municipal e três pelo Sindicato dos Servidores do Município de São Jorge D'Oeste.

§ 3º Além da avaliação realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho também serão realizadas avaliações pelo servidor e por seu chefe imediato.

§ 4º A avaliação de desempenho será realizada, no mínimo uma vez a cada ano, no decorrer do segundo semestre.

§ 5º O processo de avaliação de desempenho terá regulamento próprio aprovado por Decreto do Prefeito Municipal.

## CAPÍTULO VII

### DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

**Art. 27.** O Professor perceberá adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, calculado da seguinte forma:

I - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 5 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, no cargo de provimento;

II - 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, no cargo de provimento;

III - 15% (quinze por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, no cargo de provimento;

IV - 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, no cargo de provimento;

V - 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, no cargo de provimento;

VI - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 30 (trinta) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, no cargo de provimento;

VII - 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, no cargo de provimento.

**Parágrafo único.** O tempo de serviço referente a outros cargos exercidos pelo servidor não será computado para fins de adicional por tempo de serviço.

## CAPÍTULO VIII

## **DAS GRATIFICAÇÕES**

**Art. 28.** Serão concedidas gratificações ao Professor, enquanto perdurar o exercício na função, nas seguintes situações:

I - gratificação sobre o valor do vencimento do Nível I, Classe 1, do cargo de Professor, independente da jornada de trabalho, pelo exercício de função de direção de estabelecimento escolar ou centro de educação infantil, na seguinte proporção:

- a) Com até 6 (seis) turmas: 30% (trinta por cento);
- b) Com 7 (sete) a 10 (dez) turmas: 40% (quarenta por cento);
- c) Com 11 (onze) a 14 (catorze) turmas: 60% (sessenta por cento);
- d) Com 15 (quinze) ou mais turmas: 80% (oitenta por cento).

II - gratificação de 15% (quinze por cento) sobre o valor do vencimento do Nível I, Classe 1, por cargo, pelo exercício de docência em Classe de Ensino Especial;

III - gratificação de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor do Nível I, Classe 1, por jornada de 20 (vinte) horas semanais, pelo exercício de função de suporte pedagógico na Secretaria Municipal de Educação, em atividades de planejamento, inspeção, assessoramento, supervisão e orientação.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso I deste artigo as turmas de contra-turno não serão contadas como turmas, assim como as atividades complementares desenvolvidas em horários extracurriculares.

## **CAPÍTULO IX**

### **DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS**

**Art. 29.** O regime de trabalho do Professor será de 20 (vinte) horas semanais, por cargo.

**Art. 30.** É assegurado ao aluno o mínimo de oitocentas horas-aula anuais, nos termos da lei.

**Art. 31.** É garantida a hora-atividade ao Professor em exercício de docência, correspondente a 20% (vinte por cento) da carga horária de seu regime de trabalho.

§ 1º Não se aplica o instituto da hora-atividade ao Professor que atue em atividade não docente e na Educação Infantil Creche.

§ 2º A hora-atividade deverá ser cumprida na escola em atividades destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, podendo ser cumprida fora da escola em atividades desenvolvidas no interesse da educação pública, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

**Art. 32.** Aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares serão assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola, fazendo jus os demais integrantes do magistério a 30 (trinta) dias por ano.

**Parágrafo único.** Os professores com atuação na Educação Infantil, na modalidade Creche, terão direito a 30 (trinta) dias de férias, condicionadas ao cumprimento do calendário escolar, sendo-lhes garantida também a participação em atividades de formação continuada.

## **CAPÍTULO X**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 33.** Os cargos de Prof. Licen. Plena/Espec. Magistério; Prof. Licen. Plena em Pedagogia; Prof. Com Licenciatura Plena; Prof. Hab. Magis. Estudos Adicion; Professor com Hab. Magistério da Rede Municipal de Ensino do Município de São Jorge D'Oeste, ficam transformados em cargos de Professor, em número de 110 (cento e dez) cargos, sendo que os ocupantes dos referidos cargos ficam enquadrados no presente Plano de Carreira, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei, assegurados os direitos adquiridos.

**Art. 34.** Ficam extintos os cargos de Prof. Licenciatura Plena/Mestrado, Orientador Educacional, Supervisor Pedagógico e Coordenador Merenda Escolar.

**Art. 35.** Fica o Executivo Municipal autorizado a realizar o enquadramento dos atuais ocupantes de cargos transformados de acordo com a nova situação, assegurados os direitos adquiridos.

§ 1º O Professor será enquadrado no Nível correspondente à sua formação, na forma do que dispõe esta Lei, e na Classe correspondente, de conformidade com o tempo de serviço prestado ao Município de São Jorge D'Oeste.

§ 2º O Professor em estágio probatório será enquadrado no Nível I, Classe 1, independente de sua formação.

§ 3º O Professor cujo vencimento, na data da entrada em vigor desta Lei, for incompatível, atendidos os requisitos de tempo de serviço no cargo e de formação, será enquadrado fora da Classe, mediante indicação por (\*) asterisco.

§ 4º O Professor enquadrado na situação do parágrafo anterior deverá aguardar o cumprimento do tempo correspondente para merecer o direito à progressão por merecimento ou por tempo de serviço.

**Art. 36.** Será constituída comissão, designada pelo Prefeito Municipal, para acompanhar e supervisionar o processo de enquadramento.

**Parágrafo único.** O Professor que se sentir prejudicado poderá requerer reavaliação à comissão que, no caso de indeferimento, remeterá ao Prefeito Municipal, em grau de recurso.

**Art. 37.** O Professor ocupante de cargo alterado por esta Lei fica enquadrado no presente Plano de Carreira, no cargo de Professor, no Nível correspondente à sua titulação, na seguinte forma:

I - Ficam enquadrados no Nível I os professores com formação em nível médio na modalidade normal, os em estágio probatório, os com Habilitação Magistério Estudos Adicionais e os com formação em curso de graduação de nível superior fora da área de educação;

II - Ficam enquadrados no Nível II os professores com formação em Licenciatura Plena na área de educação, em curso de graduação de nível superior;

III - Ficam enquadrados no Nível III os professores com formação em Licenciatura Plena na área de educação, em curso de graduação de nível superior, com pós-graduação na área de educação;

IV - Ficam enquadrados no Nível IV os professores com formação em Licenciatura Plena na área de educação, em curso de graduação de nível superior com mestrado.

**Art. 38.** Os professores que se encontrarem, à época de implantação do presente Plano de Carreira, em licença sem vencimentos para trato de interesse particular, serão enquadrados considerando o tempo de serviço e a formação que possuíam quando da concessão da licença.

**Art. 39.** Ao ocupante do cargo de Professor de Educação Básica do Município de São Jorge D'Oeste é assegurado, nos termos da Constituição Federal, a liberdade de associação sindical, com os direitos e garantias a ela inerentes.

**Art. 40.** O Município oportunizará, anualmente, ao Professor de Educação Básica, o mínimo de 80h (oitenta) horas de curso de capacitação ou aperfeiçoamento.

**Art. 41.** O exercício funcional do Professor de Educação Básica do Município de São Jorge D'Oeste, nas unidades municipais de ensino, será realizado de conformidade com regulamento específico para tal finalidade aprovado por Decreto do Chefe do Poder Executivo, bem como a forma de escolha para o cargo de Diretor de Escola.

**Art. 42.** O percentual a que cada professor tiver direito com base no disposto no inciso I do art. 82, da Lei nº 012/94, de 09-12-1994, não será considerado para fins de adicionais e de progressão de vencimentos, será calculado sobre o vencimento efetivo do professor, de acordo com o Nível e a Classe em que estiver na Carreira, devendo constar na folha de vencimentos destacadamente com a denominação “Art. 82, da Lei 012/94”.

**Art. 43.** O órgão responsável pela área de Recursos Humanos deverá adotar todas as providências decorrentes desta Lei nas alterações e assentos funcionais de cada servidor.

**Art. 44.** No edital que promover concurso público deverá constar: nome do cargo, vagas oferecidas, regime jurídico, valor do vencimento inicial, carga horária semanal, prazo de validade do concurso, requisitos a serem preenchidos pelo candidato e outras informações julgadas necessárias.

**Art. 45.** Os professores, após adquirirem a estabilidade, poderão ser exonerados por insuficiência de desempenho ou por motivo de excesso de despesa com pessoal, na forma do que dispuser o Estatuto dos Servidores Municipais ou lei específica.

**Art. 46.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Lei nº 008/98, de 19-06-1998.

Gabinete do Prefeito do Município de São Jorge D'Oeste, em 06 de dezembro de 2005.

ADAIR CECCATTO  
Prefeito Municipal