

Caros Educadores de Paraipaba,

PREFEITURA DE PARAIPABA  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Um novo começo, um novo caminho para garantir os mesmos direitos: o de aprender com excelência e o de poder ensinar bem.

Datado de 1997, o antigo Plano de Cargos e Carreira do Magistério foi revisto, discutido e aprovado em setembro de 2007.

Trabalhado de forma democrática e transparente o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração foi elaborado com base na atual legislação atendendo aos anseios dos professores.

O presente PCCR garantiu a cada professor e especialista em educação, o enquadramento correto nas tabelas que são apresentadas.

Além das vantagens profissionais, o PCCR contribuirá para a melhoria da qualidade do ensino, já que visa uma política de bom desempenho e de incentivo para o aperfeiçoamento dos educadores da rede municipal de Paraipaba.

Sabemos da competência de nossos profissionais e do empenho de cada um, o que possibilitará a elevação dos padrões de qualidade da educação pública municipal.

Somente juntos poderemos construir a escola com a qualidade que queremos.

Um grande abraço,

**Maria Vanderli Cordeiro Damasceno**  
Secretária Municipal de Educação

**LEI Nº 395, de 24 de setembro de 2.007.**

Institui o novo Plano de Cargo e Carreira do Grupo Ocupacional do Magistério – PCC/MAG, revogando a Lei nº 213, de 27 de setembro de 1.998 e dá outras providências.

**JOANA D'ARC BATISTA CARVALHO, PREFEITA MUNICIPAL DE PARAIPABA**, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS**

Art. 1º - Esta Lei aplica-se aos profissionais que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos quais cabem as atribuições de administrar, planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e coordenar o Ensino Fundamental e a Educação Infantil.

Art. 2º - O Plano de Cargo e Carreira do Magistério objetiva a profissionalização e a valorização do servidor do Magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualificação dos serviços de Educação prestados à população do Município de Paraipaba e, ainda, a eficácia e a continuidade da ação administrativa, através das seguintes ações:

- I – Fortalecer a Carreira do Magistério, através de uma estrutura compatível com o nível organizacional da Secretaria Municipal de Educação e adotar mecanismos que regulem as evoluções funcional e salarial do Profissional.
- II – Adotar os princípios da habilitação, do mérito e da avaliação de desempenho, para o desenvolvimento na Carreira.
- III - Integrar o Desenvolvimento Profissional de seus servidores ao Desenvolvimento da Educação do Município.

Art. 3º - A estruturação do Plano de Cargo e Carreiras obedecerá aos seguintes conceitos básicos:

**I – Cargo** – correspondente ao conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao profissional do Magistério, criado por Lei, com denominação própria, número certo e salário pago pelos cofres do Município, para provimento, em caráter efetivo ou temporário, na forma estabelecida em Lei.

**II – Carreira** – conjunto das classes da mesma natureza funcional e hierarquizadas, segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor, nas classes do cargo que integram, abrangendo a Educação Infantil e o Ensino Fundamental.

**III – Classe** – divisão básica da carreira contendo determinado número de referências de provimento efetivo, de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupadas segundo sua natureza e complexidade e da habilitação profissional exigida.

**IV – Categoria Funcional** - conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.

**V – Função de Magistério** – atividade de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, coordenação e orientação pedagógica.

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

**V – Quadro de Magistério** - conjunto de cargo e funções de docência e de suporte pedagógico.

**VIII – Referência** – posição do profissional do Magistério dentro da classe, que permite identificar a situação do ocupante

quanto à referência hierárquica e a remuneração da classe.

## CAPÍTULO II

### DA NATUREZA DO CARGO, CARREIRAS E DA ESTRUTURA.

Art. 4º - O Quadro do Magistério é constituído do cargo de Professor de Educação Básica e das seguintes classes:

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

Art. 5º - Além das classes previstas no artigo anterior, poderá haver, na Secretaria de Educação ou nas Unidades Escolares, cargos de provimento em comissão de Diretor de Unidade Escolar, Coordenador de Unidade Escolar e Coordenador Pedagógico.

Art. 6º - Assegurada a rígida observância às exigências da LDB, os ocupantes do Cargo de Professor de Educação Básica exercerão suas atividades, na seguinte forma:

**I. Professor de Educação Básica I** lecionará na Educação Infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental.

**II. Professor de Educação Básica II, sem habilitação em área específica**, lecionará na Educação Infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental.

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

**IV. Professor de Educação Básica II**, profissional com formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas das séries finais do ensino fundamental e do ensino médio

Art. 7º - Os professores de educação básica, quando em função de suporte pedagógico, exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades do Ensino Fundamental, na Educação Infantil e na Educação de Jovens e

Adultos.

Art. 8º – Os requisitos e a qualificação para o provimento do cargo de docente e suporte pedagógico são os estabelecidos no Anexo I, parte integrante desta Lei.

Art. 9º – Este Plano de Cargo e Carreira objetiva a valorização do Profissional do Magistério, de modo a proporcionar a melhoria da qualidade do ensino e fica assim organizado:

- I. Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério MAG, da Educação Infantil e do Ensino Fundamental, segundo os Grupos Ocupacionais, a Categoria Funcional, a Carreira, o Cargo, Classes, Referências e Qualificação para o Ingresso – Anexo I.
- II. Linhas de Transposição – Anexo II.
- III. Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal em Extinção – Anexo III.
- IV. Formas de Provimento – Anexo IV.
- V. Tabela Salarial – Anexo V.
- VI. Estrutura dos Cargos Comissionados – Anexo VI.

### **CAPITULO III DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 10 – A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades de magistério em sala de aula, com alunos e na escola e de trabalho pedagógico, na escola ou em local indicado pela Secretaria de Educação.

§ 1º - As horas de trabalho pedagógico na Escola deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de ensino, de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de ensino, bem como o atendimento aos pais de alunos.

§ 2º - As horas de trabalho pedagógico destinam-se à preparação de aulas, à avaliação de trabalho dos alunos, aos estudos e eventos de interesse,

da Comunidade Escolar.

Art. 11 – A jornada de trabalho dos docentes será de 25 (vinte e cinco) horas semanais de atividades, correspondendo a:

- a) 20 (vinte) horas em atividades de magistério em sala de aula, com alunos;
- b) 5 (cinco) horas de trabalho pedagógico, 2 (duas) das quais na escola, em atividades coletivas e 3 (três) em local de livre escolha do profissional.

§ 1º - Para suprir carências ocasionadas pelas licenças, afastamentos que excedam o período de trinta dias, indisponibilidade de regentes concursados para localizações ou disciplinas específicas ou para o exercício de direção, autorizadas pelo Secretário de Educação, fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a ampliar, para uma jornada de trabalho adicional de até 25 (vinte e cinco) horas, docentes ocupantes de cargo efetivo.

§ 2º - Cessada a necessidade da carga horária de trabalho adicional do docente, o mesmo retornará ao regime de trabalho contratual de 25 (vinte e cinco) horas semanais;

§ 3º - A retribuição pecuniária, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a um, vinte e cinco avos do valor fixado para a jornada inicial de trabalho docente da Tabela Vencimental, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o Docente.

Art. 12 – Para os ocupantes do cargo de professor, em atividades de suporte pedagógico, adotar-se-á a jornada mensal de 200 (duzentas) horas, admitindo-se, em caráter extraordinário, a jornada de 100 (cem) horas, respeitando-se a proporcionalidade do vencimento e da gratificação.

Art. 13 – Para o Docente investido na função de Diretor de Escola será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo de provimento em comissão, sem a obrigatoriedade de Regência de Classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.

Art. 14 – Aos demais Docentes investidos em cargos de provimento em

comissão, será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo, podendo exercer o Magistério em uma turma ou uma disciplina.

Art. 15 – A hora de trabalho do Docente terá duração de 60 (sessenta) minutos.

Art. 16 – O Docente em Regência de Classe é obrigado a cumprir o número de horas-aula, segundo o calendário escolar, devendo recuperá-lo quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento.

Art. 17 – A recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido através de consenso da Secretaria de Educação, direção da escola e seus docentes.

Art. 18 – Fica assegurado ao Docente, no máximo 20 (vinte) minutos consecutivos de descanso a cada duas horas de aula.

#### **CAPITULO IV DA ORGANIZAÇÃO DO INGRESSO NAS CARRERIAS**

Art. 19 – A carreira está organizada em classes, integradas por cargo de provimento efetivo, disposto de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições.

Art. 20 – O ingresso na Carreira dar-se-á por nomeação para Cargo Efetivo, após aprovação em Concurso Público, na Classe e na Referência Inicial e obedecerá aos dispositivos contidos nas demais normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo.

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

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

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

#### **CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARRIEIRA SEÇÃO I DA PROGRESSÃO**

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

§1º – Os profissionais poderão se beneficiar com a progressão por merecimento, a cada 36 (trinta e seis) meses, com base na avaliação de desempenho a ser realizada, anualmente, de forma sistemática.

§2º – Serão beneficiados com a progressão horizontal até o máximo de 60% dos ocupantes de cada referência.

Art. 25 - Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito, para efetivação da progressão, serão definidos em Decreto do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único – Os critérios de que trata o caput deste artigo serão adotados, na forma e nas condições estabelecidas em regulamento, visando ao processo de avaliação de desempenho e considerando:

- I. Comportamento observável do profissional;
- II. A contribuição do profissional para consecução dos objetivos das respectivas unidades educacionais e o sucesso do processo de ensino-aprendizagem;
- III. A objetividade e a adequação dos instrumentos de avaliação;

- IV. A periodicidade anual;
- V. O conhecimento, pelo profissional dos instrumentos de avaliação e seus resultados;
- VI. Formação continuada do profissional, em cursos na área correlata, com carga definida no Art. 43 desta Lei;

Art. 26 – É assegurado ao profissional interpor recurso, perante a diretoria que o avaliou e, em caso de discordância, da decisão proferida nessa instância, podendo, se for o caso, recorrer, à instância superior.

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

- I. For afastado para o trato de interesses particulares;
- II. Estiver gozando licença, sem vencimentos;
- III. For condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;
- IV. Estiver com o vínculo suspenso;
- V. Estiver em prisão administrativa, ou decorrente de decisão judicial;
- VI. Estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou de Direito Público Interno, não pertencente ao Município;
- VII. Estiver desempenhando mandato eletivo;
- VIII. Estiver afastado para realização de cursos de pós-graduação;

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

§ 2º - Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento da pena de suspensão ou prisão administrativa, se posteriormente, o mesmo for considerado inocente.

Art. 28 – O número de profissionais que serão avançados por progressão horizontal, corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes

do cargo de professor, atendidos os critérios de desempenho.

§ 1º - Somente ocorrerá arredondamento do quociente, para cima, na extração dos percentuais, quando a fração for igual ou superior a cinco décimos.

§ 2º - Quando na separação dos percentuais para progressão, resultar em número ímpar, será reservado um maior número para o critério por desempenho.

Art. 29 – Em caso de empate na classificação da progressão, proceder-se-á ao desempate de acordo com os seguintes critérios:

- I. Maior tempo de serviço público municipal;
- II. Maior tempo de serviço público;
- III. Maior prole;
- IV. Maior idade.

Art. 30 – A efetivação da progressão terá início a partir de 1º de julho de 2.008, com intervalos a cada 3 (três) anos.

Art. 31 – A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, no Orçamento a ser aprovado pela Câmara Municipal, recursos financeiros para efetivar as progressões.

## SEÇÃO II DA EVOLUÇÃO PELA VIA ACADÊMICA

Art. 32 – Para efeito desta lei considera-se evolução pela via acadêmica, a progressão de uma referência qualquer, para primeira referência correspondente à nova classe do profissional do Magistério, de acordo com a sua formação, comprovada por certidão ou diploma na sua área de atuação e respeitados os direitos adquiridos com relação aos seus vencimentos.

Art. 33 – A evolução pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do Magistério no respectivo campo de

atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade do seu trabalho.

§ 1º - Os diplomas e as certidões utilizados em uma evolução funcional já efetivada não terão validade para efeito de outra.

§ 2º Na medida em que for obtendo nova formação, deverá o profissional do Magistério requerer o registro desta, para efeito de avaliação, ao Secretário Municipal de Educação, mediante apresentação do diploma.

§ 3º A evolução funcional será concedida 1 (um) mês após a data do requerimento do profissional do Magistério, considerando que a documentação que fundamentou o pedido atende às exigências legais;

Art. 34 - Será concedida uma gratificação de incentivo profissional ao PEB II, calculada sobre o vencimento básico do profissional, não cumulativa, na forma abaixo especificada, quando o certificado corresponder à pós-graduação na área de atuação do docente e previamente aprovada pela administração municipal:

- I - Curso de Especialização - gratificação de 10,0%;
- II - Curso de Mestrado - gratificação de 25,0%;
- III - Curso de Doutorado - gratificação de 35,0%;

### SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 35 - A Avaliação de desempenho tem por objetivo reconhecer os níveis de compromisso, crescimento, capacidade, qualidade e produtividade do profissional do Magistério, através de instrumento próprio utilizado para a aferição do seu desempenho, no cumprimento de suas atribuições.

Art. 36 - Na Avaliação de Desempenho serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas, os fatores de produção, de capacitação e atualização do profissional do Magistério e as condições em que estas são exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

- I. Objetividade e adequação aos processos e instrumentos de avaliação do conteúdo ocupacional da carreira;
- II. Contribuição do profissional do Magistério para a consecução dos objetivos da educação do Município;
- III. Comportamento observável do profissional do Magistério relativo à participação, qualidade do trabalho, responsabilidade e produção de trabalhos técnico-científicos;
- IV. Programa de treinamento e desenvolvimento, através de cursos e estágios no respectivo campo de atuação;
- V. Capacidade do avaliador.

Art. 37 - Será instituída a Comissão de Gestão da Carreira com o fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos profissionais do Magistério, em conformidade com as normas constantes do Decreto do Poder Executivo Municipal, compondo esta comissão um profissional do Magistério indicado pelo Sindicato da categoria.

Parágrafo Único - Os critérios, a periodicidade e os formulários da avaliação dos requisitos indicados nos incisos acima citados, serão regulamentados por Lei Específica, do Chefe do Poder do Executivo Municipal.

### CAPÍTULO VI DA HABILITAÇÃO E DO TREINAMENTO

Art. 38 - As atividades na área de Habilitação e Treinamento do Profissional do Magistério, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão organizadas através de uma programação prévia, atribuída aos órgãos setoriais da Prefeitura, ou delegadas às entidades públicas ou privadas, especializadas na Capacitação de Recursos Humanos, mediante convênios ou contratos, observados nas normas pertinentes à matéria.

Parágrafo Único - O Município implementará programas de qualificação dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior,

em instituições credenciadas, bem como, em programas de treinamento.

Art. 39 - O Docente que se afastar para cursar Pós-Graduação terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

- I. Até 3 (três) anos para o Mestrado
- II. Até 4 (quatro) anos para o Doutorado
- III. Até 6 (seis) anos para o Mestrado/ Doutorado

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

Art. 40 – Os Cursos de Pós-Graduação terão como objetivo, desenvolver, aprofundar e aprimorar conhecimentos adquiridos na Graduação, como também, oferecer qualificação especializada na área de atuação do Docente, estimulando-o à criação científica, sem perder de vista a realidade regional, no campo científico e tecnológico.

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

Parágrafo Único – O profissional do magistério, liberado para cursar pós-graduação, a qualquer nível, obrigará-se à ao envio sistemático e semestral, do relatório circunstanciado do andamento do curso em desenvolvimento, para avaliação e acompanhamento pelo setor competente da Secretaria de Educação.

Art. 42 - As atividades de treinamento referem-se aos cursos de atualização, através de estágios, seminários e simpósios.

§ 1º - O conteúdo programático dos cursos de atualização profissional será direcionado à aquisição de conhecimentos teóricos e

práticos, capazes de fomentar nos treinandos a consciência crítica necessária ao desempenho das atividades inerentes ao Magistério, como também o aprendizado de técnicas e procedimentos com aplicação imediata, em situações concretas de trabalho.

§ 2º - Os certificados dos cursos de atualização, de que trata o caput deste artigo, serão utilizados para fins de Evolução Funcional do Profissional do Magistério, observado o disposto no art. 41, desta Lei.

Art. 43 – Os cursos de que trata o artigo anterior serão classificados, quanto a sua duração em:

- I. Curta duração: de 40 (quarenta) a 60 (sessenta) horas – aula
- II. Média duração: de 61 (sessenta e uma) a 100 (cem) horas – aula
- III. Longa duração: acima de 100 (cem) horas – aula.

Art. 44 – O Docente que participar de um programa de treinamento, através de cursos de atualização, usufruindo os benefícios desta Lei, somente poderá ser autorizado a participar de outro, depois de decorridos:

- I. 4 (quatro) meses para curso de curta duração
- II. 6 (seis) meses para curso de média duração
- III. 12 (doze) meses para curso de longa duração.

Parágrafo Único – A critério da Secretaria de Educação, os interstícios de que tratam os incisos anteriores poderão ser dispensados, quando se tratar de cursos complementares à formação do Profissional do Magistério, na área de atividade e de interesse da Secretaria.

## CAPÍTULO VII DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 45 – O Quadro de Pessoal será constituído dos Cargos de Provimento Efetivo, estruturado em duas partes:

- I. Quadro Permanente – Composto de Cargos de Carreira;

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

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

Art. 46 – Integram o Quadro em Extinção, de natureza provisória, os profissionais do Magistério concursados ou estabilizados pela Constituição Federal, em vigor, que ainda não possuem a qualificação adequada para ocuparem o Cargo do Magistério.

## SEÇÃO I DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 47 – Para efeito desta Lei considera-se Vencimento, a retribuição pecuniária devida ao Profissional pelo o exercício do Cargo, fixada em Lei, para a respectiva referência salarial.

Art. 48 – Remuneração é o Vencimento do Cargo, acrescidas as vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

Art. 49 – Os valores dos vencimentos dos Profissionais do Magistério, abrangidos por esta Lei, são os fixados no Anexo V.

Parágrafo Único – O cargo de Professor é composto de 27 (vinte e sete, referências, sendo 10 (dez) referências para a Classe de Professor de Educação Básica I e 17 (dezesete) referências para a Classe de Professor de Educação Básica II, correspondendo a primeira referência ao vencimento inicial das Classes e as demais à Progressão, decorrentes da Evolução funcional prevista, nesta Lei.

## CAPÍTULO VIII DO ENQUADRAMENTO

Art. 50 – O Enquadramento dos Profissionais do Magistério, no Cargo e Classe estabelecidos nesta Lei, dar-se-á em conformidade com o Anexo VI.

## CAPÍTULO IX DOS DIREITOS, VANTAGENS E DEVERES

Art. 51 – Os professores que atuarem na docência de turmas específicas de portadores de necessidades educacionais especiais fazem jus à gratificação de 20,0% (vinte por cento) sobre o vencimento básico.

Parágrafo Único – Os professores que atuarem na docência de turmas com inclusão de portadores de necessidades educacionais especiais, que tenham cursado capacitação para esta área, fazem jus à gratificação de 2,0% (dois por cento) sobre o vencimento básico da referência inicial da Classe PEB II, por cada aluno incluído.

Art. 52 – Aplicam-se aos servidores do Grupo Ocupacional do Magistério, os direitos, vantagens e deveres previstos na Lei Orgânica do Município e nas demais normas da Administração de Pessoal do Município.

Art. 53 – Os docentes do município que exercerem suas funções em localidades que exijam seu deslocamento, farão jus a uma gratificação mensal, segundo os critérios a seguir:

Distância entre a Residência e a Unidade Escolar	R\$
de 5,1 km a 9,0 km	50,00
de 3,0 km a 5,0 km	65,00
Acima de 9,0 km	80,00

## CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS OU FINAIS

Art. 54 – O professor integrante do Quadro Efetivo será enquadrado, automaticamente, no Cargo de Professor de Educação Básica I ou II, nas referências correspondentes à sua respectiva formação e remuneração atual, conforme previsto no Anexo V desta Lei.

Art. 55 – Os profissionais do magistério de Paraipaba poderão optar pelo não ingresso na carreira resultante deste Plano de Cargo e Carreira, até 60 (sessenta) dias após sua aprovação.

Parágrafo Único – Os profissionais que optarem por não ingressar neste novo Plano passarão a compor o quadro em extinção previsto no inciso III do Art. 9, desta Lei; cujos cargos serão automaticamente transformados, quando vagarem.

Art. 56 – Fica vedado, a partir da data da promulgação desta Lei, o desvio de função, para o exercício de outras atribuições não assemelhadas às do Cargo exercido pelo Profissional do Magistério.

Art. 57 – Fica definido o reajuste anual, a ser aplicado, a partir de 2.008, na data de correção do salário mínimo nacional, correspondente a 60,0% do acréscimo de receita da parcela do FUNDEB destinada aos profissionais do magistério, assegurando, no mínimo, o índice de reajuste previsto pelo INPC.

Art. 58 – As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à Conta das Dotações Orçamentárias, próprias do Município e da complementação financeira e transferida do Estado, da União e do FUNDEB.

Art. 59 – Anualmente, para rigorosa observância da legislação que regulamenta o FUNDEB, os saldos apurados com relação à aplicação do limite mínimo da parcela de 60,0% dos recursos do FUNDEB serão pagos aos profissionais do magistério na forma de abono.

Art. 60 – Esta Lei revoga os incentivos e gratificações de caráter pecuniário previstos em leis ordinárias, com exceção daqueles contidos na Lei Orgânica do Município, ou em legislação federal específica.

Art. 61 – Será assegurada aos professores municipais aprovados em concurso público para a referência PEF IV, do Plano ora revisado, a lotação em turmas correspondentes aos anos finais do ensino fundamental.

Art. 62 – Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial aquelas previstas no Estatuto do Magistério e as disposições da Lei nº 213/98, que instituiu o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público de Paraipaba, tudo em consonância com as diretrizes da Constituição Federal e suas Emendas Constitucionais, Leis Federais nº. 9.394, de 20/12/96 e 11.494, de 20/06/07, Resolução nº. 3, de 8/10/97 do Conselho Nacional de Educação, Parecer CEB nº 10/97 e a Lei Orgânica do Município de Paraipaba e demais Normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo Municipal.

Art. 63 – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros retroativos a 1º de setembro de 2.007.

Paço Municipal de Paraipaba, 24 de setembro de 2.007

**JOANA D'ARC BATISTA CARVALHO**  
Prefeita Municipal