



**LEI Nº 623/2010**

**DE 06 DE DEZEMBRO DE 2010**

**DISPÕE SOBRE A INSTITUIÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ, BEM COMO SUA GESTÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O POVO DO MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ, por seus representantes na Câmara Municipal, aprovou e o Presidente da Câmara Municipal no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica do Município, promulga a seguinte Lei.

**CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Esta lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal, com os seguintes princípios e valores:

I- A valorização do trabalhador da educação, como condição essencial para o sucesso de uma política educacional voltada para a qualidade;

II- A promoção funcional da carreira, de acordo com a formação e qualificação profissional do trabalhador e a avaliação do seu desempenho;

III- A participação do trabalhador na elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico da Escola;

IV- A socialização do conhecimento como condição de implementação e alicerce da horizontalidade nas relações internas e externas da escola;

V- O compromisso com uma escola verdadeiramente cidadã.

**Art. 2º** - Para os efeitos desta lei, entende-se por:

I – Rede Municipal de Ensino, o conjunto de instituições e órgãos que realizem atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

II – Trabalhadores em Educação Pública Municipal, os Professores e os Funcionários definidos de acordo com a lei federal nº 12014/2009, que desempenham atividades diretas ou correlatas às atividades de ensino e aprendizagem em unidades escolares ou em órgãos centrais ou intermediários do Sistema Municipal de Ensino;

III – Magistério Público Municipal, o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de professor, que exercem as funções de docência e as de suporte pedagógico direto à docência, no âmbito do ensino público municipal;

IV – Professor, o titular de cargo da carreira do magistério público municipal, com funções de magistério;

V – Funções de Magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, incluídas as de administração escolar, planejamento, supervisão, inspeção, orientação educacional e apoio psicossocial, bem como assessoramento técnico e avaliação de ensino e pesquisa nas Unidades Escolares ou no Órgão da Secretaria Municipal de Educação;

VI – Auxiliar Administrativo Educacional, Agente Administrativo Educacional e Operador de Computador Educacional, o titular do cargo cujas funções exijam formação específica exigida em conformidade com a lei federal nº 12014/2009;

VII – Servente Educacional, Merendeira Educacional, Vigilante Educacional e Motorista Educacional, o titular do cargo cujas funções exijam formação específica exigida em conformidade com a lei federal nº 12014/2009;

VIII – Nutricionista, Fonoaudiólogo, Psicólogo e Assistente Social;

IX – Os cargos de provimento efetivo são escalonados em Níveis, Classes e Referência.

**Art. 3º** - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal tem como finalidade, definir e regulamentar as condições e o processo de movimentação dos trabalhadores em educação na respectiva carreira, estabelecendo a progressão e promoção funcional e a correspondente evolução da remuneração.

**CAPÍTULO II**  
**DA CARREIRA DOS TRABALHADORES DO ENSINO PÚBLICO**

**SEÇÃO I**  
**DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

**Art. 4º** - A carreira dos trabalhadores em educação pública municipal tem como princípios básicos:

I – A profissionalização, que pressupõe vocação, dedicação profissional com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II – A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – Aprimoramento de qualificação através de cursos e estágios de formação inicial e continuada, atualização, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado;

IV – A progressão, através de mudanças de níveis de habilitação e de referências além de promoções periódica na carreira;

V – A igualdade de tratamento para efeitos didáticos e técnicos;

VI – Piso salarial profissional com correção anual, observando-se como data base 1º de março;

VII – A integração do desenvolvimento profissional dos trabalhadores ao desenvolvimento da educação no município visando padrão de qualidade;

VIII – Período reservado aos estudos, planejamento e avaliação, incluídos na jornada de trabalho;

IX – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e de provas e títulos.

X- Livre organização sindical da categoria.

**SEÇÃO II**  
**DA ESTRUTURA DA CARREIRA**  
**SUBSEÇÃO I**  
**DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 5º** - A carreira e valorização dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo descritos nos incisos de IV a VIII do Art. 2º desta lei e são estruturados em seis classes cada.

§ 1º - **Cargo** é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração correspondente definido pelo poder público, nos termos da lei.



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

§ 2º - **Carreira** é o conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória dos Trabalhadores, e abrange a Educação Básica.

§ 3º - **Nível** é a hierarquização da carreira, segundo o grau de escolaridade ou formação profissional.

§ 4º - **Classe** é a posição na carreira, decorrente do processo de desempenho e capacitação, e essa posição corresponde a graus crescentes de vencimentos.

§ 5º - **Referência** é o diferencial da posição horizontal do trabalhador efetivo na escala de vencimento.

§ 6º - **Vencimento** é a retribuição pecuniária paga ao trabalhador, cujo valor corresponde a cada nível do cargo e nas devidas referências das classes.

§ 7º - **Remuneração** é o correspondente ao vencimento de cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas de cada cargo.

§ 8º - **Evolução funcional** é o crescimento do trabalhador na carreira, através de procedimentos de progressão e promoção.

§ 9º - **Grupo** é o lugar na organização do serviço público correspondente ao grau de habilitação escolar.

**Art. 6º** - Constitui requisito mínimo para ingresso na carreira, habilitação específica para cada cargo, obtida com:

I – para o cargo de professor, nível médio na modalidade normal para as séries iniciais do ensino fundamental e educação infantil, observando-se quanto aos níveis de formação o disposto no art. 8º desta Lei;

II – Para os cargos de Servente Educacional, Merendeira Educacional, Vigilante Educacional e Motorista Educacional, definem -se em quatro (4) grupos:

- a) Grupo I – Pessoal habilitado com o Nível de escolaridade em Ensino Fundamental;
- b) Grupo II – Pessoal habilitado em Nível Médio;
- c) Grupo III – Pessoal habilitado em Nível Médio Profissionalizante e/ou com complementação na modalidade Técnica;
- d) Grupo IV – Pessoal habilitado em Nível Superior;

III – Para os cargos de Auxiliar Administrativo Educacional, Agente Administrativo Educacional e Operador de Computador Educacional, definem -se em quatro (4) grupos:



- a) Grupo I – Pessoal habilitado em Nível Médio;
- b) Grupo II – Pessoal habilitado em Nível Médio Profissionalizante e/ou com complementação na modalidade Técnica;
- c) Grupo III – Pessoal habilitado em Nível Superior;
- d) Grupo IV – Pessoal habilitado em Nível Superior com pós-graduação.

IV – Para os cargos de Nutricionista, Fonoaudiólogo, Psicólogo e Assistente Social, Curso Superior Especifico para atender às atividades correlatas a educação.

**Parágrafo único** – É vedada a mudança de cargo sem a prévia aprovação em concurso público, nos termos do art. 37, II e art. 206, V, da Constituição Federal de 1988, observada a qualificação exigida para nomeação.

## SUBSEÇÃO II DAS CLASSES E DOS NÍVEIS

**Art. 7º** - As classes constituem a linha de promoção da carreira dos profissionais do ensino público municipal e são designadas pelas letras A, B, C, D, E e F.

**Art. 8º**- Os cargos de professor são divididos em cinco (05) níveis:

**Nível 1** - Formação de nível médio, na modalidade normal;

**Nível 2** - Formação em área própria, de nível superior, em curso de licenciatura ou formação superior em área de educação correspondente ou com complementação nos termos legais;

**Nível 3** - Formação em nível de pós-graduação, Especialização na área de educação, obtida em cursos com duração mínima de trezentos e sessenta (360) horas;

**Nível 4** - Formação em nível de pós-graduação, Mestrado na área de educação;

**Nível 5** - Formação em nível de pós-graduação, Doutorado na área de educação.

**Parágrafo único** – O concurso público para professor será realizado por área de atuação, para ingresso na carreira em cada nível específico, exigida a formação mínima, não sendo admitida a mudança entre níveis, se não através de aprovação em novo concurso público.



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

**Art. 9º** - Os níveis do cargo de Servente Educacional, Merendeira Educacional, Vigilante Educacional e Motorista Educacional são quatro (04):

**Nível 1** – Funcionário Operacional de Serviços Diversos do sistema de ensino, com o Ensino Fundamental como escolaridade mínima para ingresso no exercício da função;

**Nível 2** – Funcionário Operacional com o Ensino Médio como escolaridade para o exercício da função;

**Nível 3** – Funcionário Operacional com Formação Técnica de unidades escolares e de órgãos centrais ou intermediários do Sistema de Ensino, com o Ensino Médio Profissionalizante e/ou com Complementação na Área Técnica, para o exercício da função.

**Nível 4** – Funcionário Operacional, com o Ensino Superior como formação para suprir necessidades pontuais do sistema de ensino.

**Parágrafo único** – O concurso público para os cargos previstos neste artigo será realizado para o ingresso na carreira em cada nível específico, exigida a formação mínima, não sendo admitida a mudança entre níveis, se não através de aprovação em novo concurso público.

**Art. 10** - Os níveis do cargo de Auxiliar Administrativo Educacional, Agente Administrativo Educacional e Operador de Computador Educacional são quatro:

**Nível 1** – Funcionário Administrativo de unidades escolares e de órgãos centrais ou intermediários do Sistema de Ensino, com o Ensino Médio como escolaridade mínima para ingresso no exercício da função;

**Nível 2** – Funcionário Administrativo com Formação Técnica de unidades escolares e de órgãos centrais ou intermediários do Sistema de Ensino, com o Ensino Médio Profissionalizante e/ou com Complementação na Área Técnica, para o exercício da função;

**Nível 3** – Funcionário Administrativo, com o Ensino Superior como formação para suprir necessidades pontuais do sistema de ensino;

**Nível 4** - Formação em nível de pós-graduação, com mestrado ou doutorado na área específica.

**Parágrafo único** – O concurso público para os cargos previstos neste artigo será realizado para o ingresso na carreira em cada nível específico, exigida a formação mínima, não sendo admitida a mudança entre níveis, se não através de aprovação em novo concurso público.



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

**Art. 11** - Os níveis do cargo de Nutricionista, Fonoaudiólogo, Psicólogo e Assistente Social são quatro (04):

**Nível 1** - Formação em área própria, de nível superior de formação específica;

**Nível 2** - Formação em nível de pós-graduação, Especialização na área específica, obtida em cursos com duração mínima de trezentos e sessenta (360) horas;

**Nível 3** - Formação em nível de pós-graduação, Mestrado na área específica;

**Nível 4** - Formação em nível de pós-graduação, Doutorado na área específica.

**Parágrafo único** – O concurso público para os cargos previstos neste artigo será realizado para o ingresso na carreira em cada nível específico, exigida a formação mínima, não sendo admitida a mudança entre níveis, se não através de aprovação em novo concurso público.

### SEÇÃO III DO INGRESSO

**Art. 12** - O ingresso para os cargos de provimento efetivo far-se-á na referência de classe inicial da categoria funcional mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, respeitando o disposto na Constituição Federal.

**Parágrafo único** – Para cada cargo é exigido o grau de instrução correspondente ao disposto no Art. 6º da presente Lei.

**Art. 13** - O trabalhador, uma vez empossado, deverá participar dos programas de capacitação funcional exigidos para o desempenho do cargo e cumprirá o Estágio Probatório de três (03) anos, após o qual terá assegurado a estabilidade.

**Parágrafo único** – Como condição para a aquisição da estabilidade prevista neste artigo, é necessário uma avaliação especial de desempenho do trabalhador com critérios estabelecidos em legislação específica, durante e ao final do estágio probatório.

### SEÇÃO IV DA PROMOÇÃO



**Art. 14** – Promoção é a mudança do trabalhador dentro da carreira a que pertence, após ter cumprido o estágio probatório e dar-se-á através de:

**I – Promoção de Classe** – é o deslocamento do trabalhador, de uma classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo nível, observando-se o seu aperfeiçoamento profissional bem como a avaliação de desempenho e obedecendo ao interstício mínimo de cinco (05) anos;

**II – Promoção de Referência** – é o deslocamento do trabalhador de uma referência para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, observando-se a sua permanência na função e obedecendo ao interstício mínimo de cinco (05) anos.

**Art.15** – Promoção é a passagem do titular de cargo de professor, de uma classe para a outra imediatamente superior.

§1º. A promoção decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos do titular do cargo de professor.

§2º. A promoção observado o números de vagas da classe seguinte obedecerá à ordem de classificação do integrante da classe que tenham cumprido o interstício de cinco anos de efetivo exercício incluído o mínimo de um ano de docência.

§3º. A avaliação de desempenho será realizada anualmente enquanto as pontuações de qualificação de avaliação de conhecimento ocorrerão a cada cinco anos.

§4º. A avaliação de desempenho, a aferição da qualificação e avaliação de conhecimento será realizada de acordo com os critérios definidos no regulamento de promoções.

§5º. A avaliação de conhecimento abrangerá a área curricular em que o professor exerça a docência e conhecimento pedagógico.

§ 6º. A pontuação para promoção será determinada pela média ponderada dos fatores a que se referem os § 1º e 2º e tomando – se:

- I. a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso 6,0:
- II. a pontuação da qualificação, com peso 1,5:
- III. a avaliação de conhecimentos, com peso 1,0:
- IV. o tempo de exercício em docência, com peso 1,5.

§ 7º - A assiduidade será mensurada anualmente, conforme a escala abaixo:





MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

- a. nenhuma falta: 10 pontos;
- b. até duas faltas: 05 pontos;
- c. de 03 a 04 faltas: 03 pontos;
- d. igual ou superior a cinco faltas.

§ 8º. As promoções serão realizadas anualmente, na forma do regulamento a ser editado por decreto do Secretário de Educação, e publicadas no Dia do Professor.

**Art. 16.** Será incorporado o adicional de 7% (sete por cento) ao vencimento do profissional de magistério que for promovido para a classe imediatamente superior, calculado sobre o vencimento básico da carreira conforme tabela no art. 50.

**Parágrafo único** – A avaliação de desempenho, do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:

a) Para o profissional do magistério:

a.1- Participação Democrática - o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério de cada sistema de ensino.

b). Para os sistemas de ensino:

b.1 Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:

- b.1.1 a formulação das políticas educacionais;
- b.1.2 a aplicação delas pelas redes de ensino;
- b.1.3 o desempenho dos profissionais do magistério;
- b.1.4 a estrutura escolar;
- b.1.5 as condições socioeducativas dos educandos;
- b.1.6 outros critérios que os sistemas considerarem pertinentes;
- b.1.7 os resultados educacionais da escola.

**Art. 17.** O sistema de avaliação de desempenho será regulamentado por decreto do Secretário de Educação.

**SEÇÃO VI  
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

**Art. 18** - A qualificação profissional, objetivando a progressão e a promoção na carreira, se dará através do aprimoramento permanente dos trabalhadores em educação e será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissionais observados os programas prioritários.

**Art. 19-** A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do membro da carreira de suas funções, a qual somente poderá concedida por ato do Prefeito Municipal, nos termos de regulamento a ser fixado por decreto, para as seguintes finalidades:

I – frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado em instituições credenciadas;

II – participação em congressos, simpósios ou similares referentes à educação e ao magistério.

**Art. 20** – Ao membro do magistério ou profissional da educação será concedida promoção por aperfeiçoamento profissional que ocorrerá sucessivamente a cada dois anos, no mês de janeiro, para aqueles servidores que contarem com mais de três anos de efetivo exercício no cargo ou emprego público.

§ 1º. Para tal finalidade o membro do magistério ou profissional da educação, mediante o requerimento, apresentará a comprovação de participação em cursos de aperfeiçoamento profissional na área de educação e afins, totalizando, no mínimo, 80 (oitenta) horas.

§ 2º. Poderá ser realizado somatório de horas /curso, com no mínimo 16 (dezesesseis) horas de duração.

§ 3º. Na primeira promoção por aperfeiçoamento profissional, serão considerados os cursos realizados antes da investidura inicial, pelo período máximo de 05 (cinco) anos.

§ 4º. A concessão de nova referência será efetivada no mês subsequente: fevereiro de cada ano.

**Art. 21** – A cada promoção por aperfeiçoamento profissional será acrescido o percentual constante da respectiva tabela anexa, não cumulativo sobre vencimento ou salário básico, inicial do respectivo cargo/nível.

**Art. 22** – Os comprovantes de graduação, pós-graduação e de conclusão de cursos deverão conter o devido registro legal.



**Parágrafo único** – A licença para qualificação profissional deverá ser solicitada pelo trabalhador à Secretaria Municipal de Educação, que deliberará a respeito e encaminhará o requerimento ao Chefe do Poder Executivo para decisão quanto à concessão, a qual será respondida em tempo hábil e em caso positivo, expedida a competente Portaria, data a partir da qual poderá ser usufruída.

## SEÇÃO VII DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 23** - A jornada dos trabalhadores do ensino público municipal terá uma duração de 20 até 40 horas semanais.

§ 1º - A jornada de trabalho será estabelecida com observância das normas legais e recomendações pertinentes do Conselho Nacional de Educação, observado o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Rondon do Pará.

§ 2º - A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas atividades destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração escolar, a reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§ 3º - A hora atividade será calculada sobre a jornada de trabalho do professor e será de vinte e cinco por cento (25%).

§ 4º - A jornada é de vinte e cinco (25) horas semanais do professor em função docente, que trabalha com a educação infantil e/ ou fundamental menor, incluído vinte (20) horas de aula e cinco (5) horas de atividades, das quais no mínimo duas horas serão destinadas ao trabalho coletivo.

§ 5º- A jornada de vinte (20) horas semanais do professor em função docente, que trabalha com a educação infantil e/ ou fundamental menor, inclui dezesseis (16) horas de aula e quatro (4) horas de atividades, das quais no mínimo duas horas serão destinadas ao trabalho coletivo.

- a) A jornada que se destina conforme o § 5º, será para os professores que ao exercerem a hora atividade, terão em suas turmas outros profissionais como: Professores de: Artes, Ensino Religioso, Educação Física e Língua Estrangeira, que estarão em classe cumprindo a carga horária dos alunos.
- b) A Secretaria Municipal de Educação, juntamente com o Conselho Municipal de Educação estudarão mecanismos mais adequados para implementação desta modalidade de jornada.



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

§ 6º - A jornada de quarenta (40) horas semanais do professor em função docente, que trabalham com fundamental maior, inclui trinta e duas (32) horas de aula e oito (8) horas de atividades, das quais no mínimo quatro horas serão destinadas ao trabalho coletivo.

§ 7º - As horas de atividades serão cumpridas 50% na escola e 50% em local a escolha do professor.

§ 8º - Anualmente será definido o número de cargos a serem preenchidas com cada jornada dos professores.

§ 9º - O professor em função não docente, também fará jus á horas-atividades, podendo sua jornada ser de vinte até quarenta horas semanais.

§ 10 - No caso de carência, o professor licenciado em pedagogia poderá exercer atividades de docência e suporte pedagógico, sendo que cada uma não poderá ser superior a vinte horas semanais.

§ 11 - Será admitida aos trabalhadores que desempenham função administrativa e operacional, jornada de seis (06) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva com a categoria, conforme o art 7º, inciso XIV da Constituição Federal.

§ 12 – O professor lotado no Centro de Atendimento Educacional Especializado terá uma jornada de trabalho de 40 horas semanais.

## SEÇÃO VIII DA REMUNERAÇÃO

### SUBSEÇÃO I DO VENCIMENTO

**Art. 24** – A remuneração dos trabalhadores em educação pública municipal corresponde ao vencimento relativo à referência da classe e ao cargo/nível de habilitação em que se encontra acrescido das vantagens pecuniárias a que faz jus.

§ 1º - Considera-se remuneração total inicial da carreira o fixado para a referência inicial, da classe a que pertença e no nível em que ingressou na carreira mediante aprovação em concurso público.

§ 2º - A estrutura salarial do Magistério, bem como a composição, as especificações e os valores de vencimentos de cargos e funções integram os anexos I, II, III e IV da presente Lei.



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

§ 3º - O reajuste será periódico dos vencimentos iniciais e da remuneração básica da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, com ganhos adicionais proporcionais ao crescimento da arrecadação dos tributos vinculados á manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 4º - A remuneração total inicial não deverá ser inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional.

**SUBSEÇÃO II  
DAS VANTAGENS**

**Art. 25** – Além do vencimento, o trabalhador em educação fará jus às seguintes vantagens:

**I – GRATIFICAÇÕES:**

a) Pelo exercício da função de direção ou vice-direção de unidades escolares;

b) Pelo exercício em escola da zona rural, área de risco ou provimento, considerando o nível de dificuldade de acesso a essa escola;

c) Pelo exercício da função de suporte pedagógico;

d) Pelo exercício de docência com atendimento educacional especializado (Itinerante e sala de recursos multifuncionais);

e) Pelo exercício da função de secretário de unidade escolar; e,

f) Pelo exercício em classes multisseriadas.

g) De nível superior, no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento-base após regular comprovação da graduação, exclusivamente aos profissionais da educação que ocupem cargo de nível médio;

h) De pós-graduação, no percentual de 6,75% (seis virgula setenta e cinco por cento) sobre o vencimento base após regular comprovação da graduação.

**II – ADICIONAIS:**

a) Por tempo de serviço;

b) Pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva;



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

c) Pelo exercício em atividades insalubres; e,

d) Pelo cumprimento de horas extras.

§ 1º - As gratificações e os adicionais incidirão sobre o vencimento base da referência na classe e cargo/nível do trabalhador em educação pública municipal, e sobre a jornada de trabalho mínima exigida nesta Lei.

§ 2º - As gratificações não são cumulativas.

§ 3º - A incorporações de gratificações dar-se-ão de acordo com a legislação municipal pertinente.

§ 4º - É vedada a cumulação de gratificações.

**Art. 26** – A gratificação pelo exercício da função de direção de unidades escolares incidirá sobre o vencimento básico, observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

I – 30% por cento para as escolas de pequeno porte;

II – 40% por cento para escolas de médio porte;

III – 60% por cento para escolas de grande porte.

§ 1º - A gratificação pelo exercício da função de vice-direção de unidades escolares corresponderá a 50% por cento da gratificação devida à função de direção correspondente.

§ 2º - Para efeito de classificação de tipologia das escolas expressa no caput deste artigo, fica instituído que:

a) Escola de pequeno porte é aquela que possui até 300 alunos;

b) Escola de médio porte é aquela que possui de 301 a 650 alunos;

c) Escola de grande porte é aquela que possui acima de 651;

§ 3º - A gratificação pelo exercício de coordenador de unidade escolar corresponderá a 10% para as unidades escolares com números de alunos inferiores a 300:

**Art. 27** – A gratificação pelo exercício da função de suporte pedagógico de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

I - 30% por cento para escolas de pequeno porte;

II - 40% por cento para escolas de médio porte;

III - 60% por cento para escolas de grande porte; bem como os técnicos pedagógicos da diretoria de ensino que prestam atendimentos as unidades escolares do município.

**Art. 28** – Vetado.

**Art. 29** – A gratificação pelo exercício de docência no Centro de Atendimento Educacional Especializado, bem como em salas de inclusão corresponderá a 10% (dez por cento) do vencimento base.

**Art. 30** – A gratificação do trabalhador em educação pelo exercício da função de Secretário de Unidades Escolares corresponderá a 50% do vencimento base.

**Art. 31** – A gratificação pelo exercício da docência em classes multisseriadas corresponderá a 10% do vencimento básico da carreira.

**Art. 32** – O adicional pelo exercício em atividades insalubres poderá ser de até 20% (vinte por cento) do vencimento básico da carreira, e será fixado mediante decreto do Executivo editado em face de estudos técnicos, inspeções, perícias e vistorias realizadas no local de trabalho.

**Art. 33** – O adicional de horas extras será calculado de acordo determina a Constituição Federal de 1988 e a este fará jus os funcionários operacionais e administrativos educacionais que prestarem serviços extraordinários, observada a legislação municipal pertinente.

**Art. 34** – O adicional por tempo de serviço será concedido de acordo com o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipal, e será equivalente a 5% (cinco por cento) do vencimento do profissional do magistério e por 5 anos de efetivo exercício, observando o limite máximo de 31% (trinta e um por cento).

**Art. 35** – O adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva será concedido aos trabalhadores em educação pública municipal, para realização de projetos especificados de interesse de ensino, bem como realizar atividades inerentes ao bom funcionamento das unidades escolares e do órgão da Secretaria Municipal de Educação e intermediários do Sistema de Ensino.

§ 1º - O adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva terá um acréscimo de duas horas na jornada do trabalhador em educação.



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

§ 2º - O adicional pelo regime de dedicação exclusiva implica, além da obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho, o impedimento do trabalhador em educação, exercer outra atividade remunerada, pública ou privada.

§ 3º - A convocação para prestação de serviços neste regime deverá ter o aceite do trabalhador em educação, não lhe podendo ser imposto.

§ 4º - O adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva corresponderá a 80% por cento do seu vencimento básico.

### SUBSEÇÃO III DAS FÉRIAS

**Art. 36** – O período de férias anuais dos trabalhadores em educação pública municipal será de:

I – Quando em função docente, serão quarenta e cinco (45) dias concedidas nos períodos de recessos escolares, de acordo com o calendário anual de forma a atender às necessidades didáticas do estabelecimento;

II- O período de férias anuais, nas demais funções será de 30 (trinta) dias, de modo a atender às necessidades pedagógicas, técnicas e administrativas do estabelecimento, devendo-se elaborar uma planilha para a referida concessão, conforme necessidades do Sistema Municipal de Ensino.

**Parágrafo único** – Os trabalhadores ao saírem em gozo de férias farão jus a um terço (1/3) de seu vencimento.

### SEÇÃO IX DA CESSÃO

**Art. 37** – Cessão é o ato do Chefe do Poder Executivo através do qual o trabalhador em educação é posto à disposição da entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º - A cessão será sem ônus para o ensino público municipal, quando o trabalhador for cedido para órgãos não integrantes da rede municipal de ensino e

será concedida pelo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e interesses das partes.

§ 2º - A cessão dar-se-á com ônus para o ensino público municipal nos casos excepcionais a seguir:





I - Quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializados e com atuação exclusiva em educação especial;

II – Quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Secretaria Municipal de Educação com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

III- Quando se tratar de órgão colegiado no âmbito da educação.

IV – quando se tratar de entidade de representação sindical de categoria da educação.

### SEÇÃO X DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

**Art. 38-** Fica instituída a comissão de gestão do PCCR – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos trabalhadores da Secretaria Municipal de Educação de Rondon do Pará, com a finalidade de orientar sua implantação e a operacionalização.

§ 1º - A comissão a que se refere o “Caput” deste artigo terá a seguinte composição:

I – 04 (quatro) representantes da Secretaria Municipal de Educação, incluindo-se neste quantitativo o titular da Secretaria de Educação ou seu representante;

II – 03 (três) representantes dos trabalhadores da área da educação, eleitos pelo sindicato dos trabalhadores em educação; e,

III – 02 (dois) representantes de pais de alunos.

§ 2º - O Coordenador da Comissão de Gestão do Plano será eleito, dentre os representantes as Secretaria Municipal de Educação, na primeira reunião da Comissão.

§ 3º - A comissão de gestão do PCCR, dentre as suas competências, servirá de organismo consultivo, deliberativo e sugestivo.

### CAPÍTULO III DO QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

**Art. 39 -** O Quadro de Cargos e Provimento em Comissão visa o atendimento de atividades de Direção, Chefia e Assessoramento, constituindo-se das seguintes categorias funcionais:



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

- I - Secretário Municipal de Educação, código: PMR P- CC – SEM -01;
- II - Chefe de Departamento, código: PMRP – CC – CDP - 01;
- III- Diretor Escolar, código: PMRP – CC – DEM – 01
- IV - Assessor Especial, código: PMRP - CC – AES -01
- V - Secretário Escolar, código: PMRP – CC – SEM -01
- VI - Chefe de Setor, código: PMRP – CC – CST - 01
- VII - Coordenador por área: PMRP – CC – CPA – 01

**Parágrafo único** – Os cargos em comissão deverão ser preenchidos preferencialmente por trabalhadores de carreira.

**Art. 40** – O cargo de Direção chefia e assessoramento será promovido mediante ato do Poder Executivo pelo critério de livre nomeação e exoneração, nos termos da Lei.

#### CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

##### SEÇÃO I DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

**Art. 41** – Os Trabalhadores em Educação serão enquadrados no PCCR correspondentes à respectiva qualificação nas classes por aperfeiçoamento e na devida referência pelo efetivo exercício da função.

**Parágrafo único** – Se a nova remuneração decorrente do provimento do Plano de Carreira for inferior à remuneração até então percebida pelo trabalhador em educação, não computadas as parcelas variáveis e exoneráveis *ad nutun*, ser-lhe-á assegurada a irredutibilidade salarial.

**Art. 42** – O número de cargos da carreira do magistério público municipal é o seguinte:

- I – classe A, 350
- II - Classe B, 250
- III- Classe C, 230
- IV– Classe D, 200
- V – Classe E, 180
- VI – Classe F, 150



**Art. 43** - O enquadramento dos profissionais do presente plano de Carreira e Remuneração será automático e compulsório a partir de sua implantação, observando para a alocação nas classes os critérios de tempo de serviço conforme abaixo:

- I – De 03 a 08 anos, na classe B;
- II – De 09 a 14 anos, na classe C;
- III – De 15 a 19 anos, na classe D;
- IV - De 20 a 25 anos, na classe E;
- V – Acima de 25 anos, na classe F;

**Parágrafo único** – Os profissionais do magistério do quadro permanente, portadores de licenciatura plena, serão alocados neste plano de carreira na classe correspondente ao tempo de serviço nos termos dos incisos anteriores.

**Art.44** - Dentro do prazo de noventa (90) dias contados a partir da publicação do ato de enquadramento poderá o trabalhador solicitar a revisão do seu enquadramento.

§ 1º- O pedido de que se trata este artigo, será dirigido à Secretaria Municipal de Educação que no prazo máximo de trinta (30) dias, a contar de sua formalização, manifestar-se-á sobre o pleito.

§ 2º- Se procedente o pedido do trabalhador, o ato de retificação do enquadramento deverá ser publicado no prazo de trinta (30) dias, a contar da decisão e os seus efeitos retroagirão à data do enquadramento inicial.

## SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 45** - Fica permitida a contratação por tempo determinado, em caso excepcional, e somente nesse caso, através de forma simplificada de seleção de candidatos, coordenada pela Comissão de Gestão do Plano, para atender às necessidades de substituição temporária de trabalhadores em educação.

**Art. 46** - O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da carreira dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento básico da carreira referente às classes conforme anexos, parte integrante dessa Lei.

Classe A.....	1.00
Classe B.....	1.07
Classe C.....	1.14
Classe D.....	1.21



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

Classe E.....1.28  
Classe F.....1.35

§ 1º - É fixado em **R\$ 631,25** o valor do vencimento básico do professor, com jornada de vinte (20) horas semanais, de nível 1 na classe A da referência inicial.

§ 2º - É fixado em **R\$ 946,87** o valor do vencimento básico do professor com jornada de vinte (20) horas semanais, de nível 2 e na classe A da referência inicial.

§ 3º - É fixado em **R\$ 550,00** o valor de vencimento base do funcionário de operacional educacional, de nível 1 e na classe A da referência inicial.

§ 4º - É fixado em **R\$ 650,00** o valor de vencimento base do funcionário administrativo educacional, de nível 1 e na classe A da referência inicial.

**Art. 47** – Os valores dos vencimentos básicos descrito nos parágrafos 1º e 2º já estão calculados com a hora atividade, de acordo determina a Lei nº 11.738/2008 e resolução 02/09.

**Art. 48** – O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis do magistério público municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento de cada classe:

Nível 1.....1.00  
Nível 2.....1.50  
Nível 3.....1.60  
Nível 4.....1.70  
Nível 5.....1.80

**Art. 49** – O valor dos vencimentos correspondente aos níveis do funcionário operacional educacional do município será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento de cada classe:

Nível 1.....1.00  
Nível 2.....1.20  
Nível 3.....1.30  
Nível 4.....1.50

**Art. 50** – O valor dos vencimentos correspondente aos níveis do funcionário administrativo educacional do município será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento de cada classe:

Nível 1.....1.00  
Nível 2.....1.30  
Nível 3.....1.50



MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
PODER LEGISLATIVO  
PALÁCIO MANOEL ALVES LACERDA

Nível 4.....1.70  
Nível 5.....1.80

**Art. 51** – O exercício das funções de direção e vice-direção de unidades escolares é reservado aos integrantes do magistério público municipal com o mínimo de dois anos de docência.

**Art. 52** – O exercício da função de secretário escolar poderá ser exercido por funcionário efetivo não integrante da carreira do magistério, mas que tenha no mínimo Nível Médio de escolaridade.

**Art. 53** – São considerados trabalhadores da educação, para os fins desta Lei, todos os servidores atualmente lotados e em exercício na Secretaria Municipal de Educação, tais como operadores de computador, serventes, vigias, auxiliares, agentes administrativos e outros, naquilo que não for incompatível com a isonomia no serviço público, até que sejam substituídos por aqueles investidos mediante concurso público para os cargos criados neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.

**Art. 54** – Estabelece prioridade de manutenção para os profissionais do magistério da preservação de enquadramento, conforme plano anterior no tempo e espaço para efeito de conservação do nível e classe onde se encontravam no momento da aprovação desta Lei.

**Art. 55** – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão às contas de dotações próprias consignadas no orçamento municipal.

**Art. 56** – Não se aplicam aos profissionais do magistério o disposto no §1º do Art. 10 e Art. 23 da Lei nº 257, de 28.05.93; art. 78 da Lei nº 259, de 29.06.93 e Art. 8º da Lei nº 403, de 08.11.2001, exceto àqueles ocupantes de cargos de nível médio.

**Art. 57** – Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de outubro de 2010, revogando a Lei Municipal nº 411, de 1º de abril de 2002 e demais disposições em contrário.

Gabinete da Presidência da Câmara Municipal, em 06 de Dezembro de 2010.

JOSÉ DOS REIS SILVA FILHO  
Presidente da Câmara Municipal

MUNICÍPIO DE RONDON DO PARÁ  
Câmara Municipal  
Publicado nesta data 07/12/2010  
Conforme art. 82 da Lei Orgânica Municipal.