

ATOS do EXECUTIVO**Gabinete do Prefeito****LEI Nº 1534/2011 (*)**

CONCEDE AUMENTO DO VENCIMENTO BÁSICO DOS CARGOS QUE ENUMERA, NA ESTRUTURA DO MUNICÍPIO DE RIO DAS OSTRAS.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE RIO DAS OSTRAS, Estado do Rio de Janeiro
Faço saber que a Câmara Municipal APROVA e eu SANCIONO a seguinte

L E I :

Art. 1º - O vencimento básico dos cargos de ajudante de cozinheiro, auxiliar de creche, auxiliar de serviços gerais, copeiro, vigilante e agente de serviços gerais passa, a partir de 1º de agosto de 2011, a ter o valor de R\$ 570,00 (quinhentos e setenta reais).

Art. 2º - As despesas decorrentes desta lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 3º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito, 19 de agosto de 2011.

CARLOS AUGUSTO CARVALHO BALTHAZAR
Prefeito do Município de Rio das Ostras

(*) Republicado por Incorreção na publicação do Jornal Oficial do Município de 19 a 25 de agosto de 2011.

LEI Nº 1560/2011(*)

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RIO DAS OSTRAS.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE RIO DAS OSTRAS, Estado do Rio de Janeiro;
Faço saber que a Câmara Municipal APROVA e ele SANCIONA a seguinte

L E I :**CAPÍTULO I**
APRESENTAÇÃO E OBJETIVOS

Art. 1º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais de Educação Pública do Município de Rio das Ostras, sob a sigla PCCV, tem por finalidade:
a) atender ao disposto nos artigos 2º, 22 e 40 da Lei n.º 9.394, de 20 de junho de 2007, em consonância com os artigos 61 a 67 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996;
b) atender ao disposto na Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008, em especial ao art. 6º;

c) dotar a Secretaria Municipal de Educação de um sistema de administração de seus Recursos Humanos voltado para a valorização dos profissionais que exercem atividades de docência, suporte pedagógico direto às tais atividades, direção, administração escolar, planejamento, supervisão, orientação pedagógica e educacional e do pessoal de apoio ao magistério.

Parágrafo Único - O PCCV ao estabelecer os princípios norteadores e fundamentos da política de desenvolvimento dos Recursos Humanos adotada pela SEMED, em conformidade com a Resolução nº 002 do CNE, de 28 de maio de 2009, tem os seguintes objetivos básicos:

I- Estabelecer a adoção de um sistema de distribuição equitativa em que são considerados os diversos fatores capazes de justificar o maior ou menor nível de remuneração salarial.

II- Permitir a identificação dos cargos, mediante as respectivas descrições, tarefas básicas e pré-requisitos mínimos indispensáveis ao seu pleno desenvolvimento.

III- Estabelecer as carreiras que poderão ser seguidas pelos profissionais do Magistério Público Municipal, bem como os critérios de acesso por meio da progressão vertical e horizontal, de modo a tornar transparentes aos servidores as expectativas de desenvolvimento esperados e de progresso funcional estabelecido.

IV- Permitir a aplicação sistemática de mecanismos administrativos de mobilidade vertical e horizontal, que incentivem o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos profissionais das carreiras dos grupos ocupacionais docentes e especialistas da educação, existentes no

Quadro de Pessoal dos Profissionais de Educação Pública do Município de Rio das Ostras.

Art. 2º - O PCCV, como instrumento normativo, deve ser periodicamente revisto e atualizado por meio de métodos e técnicas específicas de acordo com o comportamento registrado e observada a política oficial e seus pré-requisitos, em relação aos cargos existentes.

Art. 3º - São atribuições do Magistério, para efeitos deste PCCV, as relacionadas com toda a Educação Básica - Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Ensino Médio e atividades técnico-pedagógicas e administrativas exercidas efetivamente no Sistema Municipal de Ensino de Rio das Ostras.

CAPÍTULO II
PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 4º - O PCCV reflete o comprometimento do Município de Rio das Ostras e, em especial, da Secretaria Municipal de Educação com a valorização, desenvolvimento e aperfeiçoamento do seu patrimônio humano e a transparência das ações, tendo como princípios constitutivos das diretrizes de carreira:

I- Garantir políticas indissociáveis de formação, carreira, jornada e condições de trabalho.

II- Assegurar o ingresso na carreira por meio de concurso público de provas e títulos.

III- Protagonizar a gestão democrática por meio da participação dos integrantes do magistério no projeto social da escola pública.

IV- Melhorar a qualidade da educação básica pública.

Art. 5º - Qualquer alteração no PCCV, como inclusões, exclusões, mudanças de nomenclatura e reclassificações, é da competência do Chefe do Executivo Municipal, por proposição da Secretaria Municipal de Educação, observadas as limitações da legislação vigente.
Parágrafo único - Os profissionais da educação poderão sugerir inclusões, exclusões e alterações pertinentes, cabendo ao Executivo as devidas apreciações.

Art. 6º - As Secretarias Municipais de Educação, de Planejamento, de Administração e de Fazenda serão responsáveis pela operacionalização das alterações do PCCV, bem como pela emissão, divulgação e adequação de seu conteúdo, no que couber, em nível de toda SEMED, obedecido o que dispõe o artigo anterior.

CAPÍTULO III
BASES CONCEITUAIS

Art. 7º - Com a finalidade de uniformizar o entendimento a respeito da terminologia adotada, considerem-se as seguintes denominações:

I- ABONOS/PRÊMIOS - é espécie de gratificação discricionária, eventual e condicional.

II- ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO é o percentual que acrescenta ao vencimento base do servidor, com periodicidade determinada em leis, normas e atos complementares.

III- AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO é o conjunto de normas e procedimentos que asseguram a possibilidade de progressão horizontal do servidor do magistério segundo seus méritos, comprovados por meio do exercício funcional das suas atividades.

IV- CARGO PÚBLICO é o lugar dentro da organização funcional da Administração Direta e de suas autarquias e fundações públicas que, ocupado por servidor público, tem funções específicas e remuneração fixadas em lei ou diploma a ela equivalente.

V- CARREIRA é a representação das possibilidades de crescimento profissional no magistério, retratada pelas classes e padrões dos cargos, agrupados segundo remuneração e complexidade crescentes e os pré-requisitos de provimento exigidos.

VI- DOCÊNCIA é o ato e a ação laboral executados pelo profissional do magistério.

VII- ESTABILIDADE é o direito outorgado ao servidor estatutário, nomeado em virtude de concurso público após três anos de efetivo exercício e avaliação especial de desempenho.

VIII- EFETIVA ATUAÇÃO é a atuação efetiva do servidor do magistério no exercício das atribuições próprias do cargo para o qual foi concursado, considerando as condições regulares de tempo/frequência e local de trabalho em que tais atividades são exercidas.

afastamento das atividades profissionais no Sistema Municipal de Ensino descaracteriza a efetiva atuação.

IX- EFETIVO EXERCÍCIO é a atuação efetiva no desempenho das atividades de magistério previstas no art. 3º deste PCCV, associada a sua regular vinculação contratual, temporária ou estatutária, com a administração municipal, observados os casos em que se considera efetivo exercício previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

X- ENQUADRAMENTO é o posicionamento do servidor no Quadro de Pessoal do Magistério de acordo com critérios estabelecidos pelo PCCV, por leis, normas e atos complementares.

XI- FAIXA é a referência de salário diretamente vinculado ao nível, considerando o tempo de efetiva atuação na função e a avaliação de desempenho.

XII- FUNÇÕES DE CHEFIA, DE GERENCIAMENTO, COORDENAÇÃO E ASSESSORAMENTO é o conjunto de atribuições e responsabilidades inerentes às funções gratificadas.

XIII- GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO é a vantagem pecuniária adicional ao vencimento do servidor do Magistério em razão do exercício de chefia, de gerenciamento, coordenação e assessoramento, exercida por servidor que ocupe cargo efetivo.

XIV- GRUPO OCUPACIONAL é o agrupamento de cargos que exigem conhecimento teórico-prático para o desempenho.

XV- HABILITAÇÃO refere-se ao conjunto de requisitos obrigatórios para acesso ao serviço ou emprego público, bem como para contratação temporária de profissionais da educação.

XVI- NÍVEL é o conjunto de cargos com as mesmas atribuições funcionais hierarquicamente especificadas, estabelecidas pela formação.

XVII- PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO é a expressão vinculada ao trabalhador em educação devidamente habilitado e em exercício na profissão visando ao cumprimento do compromisso social de educação de qualidade em todas as etapas e níveis de escolaridade.

XVIII- PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO é a expressão vinculada ao ato *stricto sensu* de ensinar. É uma das categorias dos profissionais de educação e, dada à especificidade da formação acadêmica bem como à função na escola, aplica-se àqueles que desempenham as atividades de docência ou de suporte pedagógico à docência.

XIX- PROGRESSÃO HORIZONTAL é o deslocamento funcional na carreira proveniente de avaliação de desempenho, respeitado o interstício estabelecido para este fim, ou de outros critérios previstos em legislação específica, promovendo a progressão no padrão do servidor.

XX- PROMOÇÃO VERTICAL é a mobilidade funcional de uma classe para outra superior, no mesmo cargo em que foi concursado, proveniente de nova titulação.

XXI- PROVIMENTO é o ato administrativo que traduz o preenchimento de um cargo público.

XXII- QUADRO DE PESSOAL é o conjunto que indica, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades regulares do magistério.

XXIII- READAPTAÇÃO é a forma de provimento pela qual o servidor passa a ocupar cargo diverso do que ocupava, tendo em vista a necessidade de compatibilizar o exercício da função pública com a limitação sofrida em sua capacidade física ou psíquica.

XXIV- REMUNERAÇÃO é o montante percebido pelo servidor público a título de vencimentos e de vantagens pecuniárias.

XXV- SERVIDOR PÚBLICO é todo agente que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência da relação de trabalho, integra o quadro funcional do Município.

XXVI- SUPORTE PEDAGÓGICO À DOCÊNCIA é a denominação dada às atividades complementares à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério, isto é, direção, administração