

PLANO DE CARGOS ,

CARREIRA E REMUNERAÇÃO

DO

MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

DE

SANTA INÊS-MA

2014

ÍNDICE

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	03
CAPITULO II - DOS OBJETIVOS.....	03
CAPÍTULO III - DAS POLÍTICAS E DIRETRIZES.....	04
CAPÍTULO IV - DA CONCEITUAÇÃO	05
CAPÍTULO V - DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL.....	06
Seção I - Da estrutura da carreira	06
Subseção I - Disposições Gerais	06
CAPÍTULO VI - DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA	08
Seção I - Do Ingresso na Carreira	08
Seção II - Do Estágio Probatório	10
Seção III - Do Desenvolvimento na Carreira	12
Seção IV - Das Classes e dos Níveis	13
Seção V - Da Promoção Salarial	14
Seção VI - Da Qualificação Profissional	17
Seção VII - Da Jornada de Trabalho.....	19
Seção VIII – Dos Vencimentos	21
Subseção I - Do Vencimento	21
Subseção II - Das Vantagens.....	21
Subseção III - Da Remuneração pela Convocação em Regime Suplementar	24
Seção IX - Das Férias	24
Seção X - Da Cessão de Servidor	25
Seção XI - Das Licenças	25
CAPÍTULO VII - DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO	26
CAPÍTULO VIII - DISPOSIÇÕES GERAIS	27
Seção I - Das Disposições Gerais.....	27
Seção II - Das Disposições Transitórias.....	29

Subseção I - Do Enquadramento	29
Seção III - Das Disposições Finais.....	30
ANEXO I - Cargos Componentes do Grupo Ocupacional Magistério	32
ANEXO II - Descrição do Cargo Permanente do Quadro de Magistério da Rede Pública de Ensino	33
ANEXO III - Grade de Vencimento / Jornada de Trabalho - 20 HORAS.....	40
Grade de Vencimento / Jornada de Trabalho - 40 HORAS.....	40
ANEXO IV - Tabela de Tempo de Serviços para Efeito de Enquadramento	41
ANEXO V – Dos Direitos	42
ANEXO VI – Dos Deveres.....	43
ANEXO VII – Das Proibições	45

Lei nº 072, de 27 de Junho de 2014.

**DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS,
CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA INÊS
E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O Prefeito de Santa Inês, município do Estado do Maranhão, no uso de suas atribuições legais que lhe confere a Lei Orgânica, faz saber a todos os seus habitantes que a Câmara de Santa Inês aprovou e eu sancionei e promulguei a seguinte Lei:

TÍTULO I

**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DE
SANTA INÊS**

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei fixa normas sobre os critérios de ingresso, progressão e avaliação profissional na carreira do Magistério Público de Santa Inês, bem como das fontes de financiamento e remuneração dos profissionais do magistério do município, a serem cumpridas pela Administração Municipal, conforme estabelece a Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes Básicas da Educação, a Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 1997, a Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008 e Resolução nº 02, de 28 de maio de 2009, expedida pelo CNE – Conselho Nacional da Educação.

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do município de Santa Inês está fundamentado na Lei Orgânica do Município.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério do município de Santa Inês tem por objetivo garantir o padrão de qualidade do ensino praticado na rede municipal, através da valorização de seus profissionais e mediante:

I – o ingresso no cargo exclusivamente através de concurso público de provas ou provas e títulos;

II – a fixação de padrões e critérios de progressão funcional dos profissionais do magistério, possibilitando o reconhecimento da qualificação e do desempenho profissional;

III – a administração dos vencimentos em consonância com os padrões legais, observados os critérios de evolução profissional e as peculiaridades dos setores da educação;

IV – o estabelecimento de uma política global para a gestão de pessoas, considerando a promoção do desempenho, da motivação, da qualidade, da produtividade e do comprometimento dos profissionais do magistério municipal;

V – a valorização dos profissionais do magistério, mediante a instituição do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, compatível com o grau de qualificação profissional.

CAPÍTULO III

DA POLÍTICA E DAS DIRETRIZES

Art. 4º. A carreira do magistério público de Santa Inês terá como política e diretrizes básicas:

I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério, qualificação profissional com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II – a valorização do desempenho e do conhecimento;

III – a progressão, através da mudança de nível de habilitação e promoção periódica;

IV – o estabelecimento de critérios e condições para o ingresso e desenvolvimento na carreira;

V – promoção da formação continuada, aperfeiçoando, assim, o profissional do magistério para o exercício pleno da carreira.

CAPÍTULO IV

DA CONCEITUAÇÃO

Art. 5º. Para os efeitos desta Lei entende-se por:

I – plano de cargos, carreira e remuneração do magistério como o instrumento normativo de administração e gestão de recursos humanos que estabelece normas de relações funcionais entre os Profissionais do Magistério da Educação Básica e o Sistema de Ensino Público do Município de Santa Inês;

II – sistema municipal de ensino público compreende toda a organização escolar do município de Santa Inês, administrada pela Secretaria Municipal de Educação, fiscalizada pelos Conselhos a ela ligada e pelas Unidades de Ensino, mantidas pelo município de Santa Inês;

III – profissionais do magistério, são docentes, titulares dos cargos de professores e de suporte pedagógico, legalmente investidos em cargos públicos de provimento efetivo do quadro do magistério público municipal;

IV – docentes, são os titulares de cargos que compõem um grupo de servidores do magistério com atribuições de docência desenvolvidas nas Unidades Escolares;

V – função de magistério consiste na atividade desempenhada pelos profissionais do magistério, diretamente ligados ao funcionamento do sistema municipal de ensino e ao aperfeiçoamento da educação;

VI – especialista em educação, é o titular de cargo que integra o grupo de servidores do magistério com função e atribuições específicas nas áreas de coordenação, orientação pedagógica, inspeção, administração e supervisão do sistema municipal de ensino;

VII – carreira, é o conjunto de níveis e referências que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor dentro da respectiva classe;

VIII – cargo é o conjunto de responsabilidades e atribuições criadas em lei para o profissional do magistério, em número certo, denominação própria e vencimento em caráter efetivo;

IX – nível é o agrupamento de cargos com os mesmos requisitos de capacitação e mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades;

X – classe é a posição horizontal do servidor na escala de vencimento;

XI – enquadramento é a posição em determinado cargo, nível e classe de vencimento, após análise da situação jurídico-funcional e atendimento aos critérios estabelecidos nesta Lei;

XII – promoção é a passagem do servidor, titular de cargo efetivo, de uma classe para outra imediatamente superior ao nível subsequente na carreira;

XIII – progressão é a passagem do servidor, titular de cargo efetivo, ao nível subsequente da carreira;

XIV – vencimento corresponde à remuneração básica do cargo efetivo.

XV – vencimentos correspondem a soma do vencimento e das demais vantagens pecuniárias, incluídas as gratificações estabelecidas em lei.

CAPÍTULO V

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

SEÇÃO I

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

SUBSEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º. A carreira do magistério público municipal é composta pelo cargo de provimento efetivo de Professor, dividida em 05 (cinco) níveis e 10 (dez) classes e o cargo de Especialista em Educação, com função de Supervisão, estruturado em 03 (três) níveis e 10 (dez) classes, conforme Anexo III, desta Lei.

§ 1º. A carreira do magistério público municipal abrange toda a educação básica, composta de educação infantil – creche e pré-escola, até o ensino fundamental, que engloba educação especial, educação de jovens e adultos, educação quilombola e educação indígena;

§ 2º. O concurso público para o ingresso na carreira do magistério público municipal será realizado por área de atuação, exigida da seguinte forma:

I – para a área 01: compreende a educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental: formação em nível superior, em curso de pedagogia com licenciatura plena ou curso normal superior;

II – para área 02: compreende os anos finais do ensino fundamental: formação em curso superior com licenciatura plena ou outra graduação correspondente à área de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente;

III – Para área 03: compreende especialista em educação com a função de Supervisor, com formação em nível superior e especialização na área, além de 02 (dois) anos de experiência em docência.

§ 3º. O ingresso na carreira dar-se-á na classe inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado;

§ 4º. O exercício profissional do titular do cargo de Professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento das necessidades do serviço;

§ 5º. O titular efetivo do cargo de Professor poderá exercer, por indicação da SEMED – Secretaria Municipal de Educação, de forma alternada ou concomitante com a docência, a função de Especialista em Educação, desde que atendidos os seguintes requisitos:

I – formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício do cargo de Especialista em Educação;

II – experiência de, no mínimo, 02 (dois) anos de docência.

§ 6º. As áreas de atuação e os requisitos necessários para o provimento dos cargos do magistério, acima descritos, constam desta Lei, observados os artigos 87, § 4º, da Lei Federal nº 9.394/96, LDB – Lei de Diretrizes Básicas da Educação e o 4º, da Resolução nº 03, 08 de outubro de 1.997, do CNE - Conselho Nacional de Educação.

Art. 7º. A função de Especialista em Educação será atribuída ao docente concursado, observando a habilitação para a área de atuação e disponibilidade de vagas, através da análise curricular, devendo ser nomeado pela Secretária Municipal de Educação.

CAPÍTULO VI

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 8º. O cargo de Professor e de Supervisor Escolar da rede pública de Santa Inês é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencherem os requisitos estabelecidos em lei, sendo o ingresso na primeira classe do nível de vencimento do respectivo cargo, atendido aos requisitos de qualificação profissional e de ingresso na carreira por concurso público de provas ou provas e títulos.

§ 1º. As funções de Administrador Escolar, Inspetor Escolar, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico e Supervisor Escolar serão exercidas por Professores do quadro de efetivos, com licenciatura plena e especialização na área e, no mínimo 02 (dois) anos de experiência em docência, nomeado pela Secretária Municipal de Educação;

§ 2º. As funções de Diretor e Vice Diretor de Unidade Escolar são de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal, obedecendo aos seguintes requisitos:

I – possuir curso de pedagogia ou outra licenciatura plena com pós graduação em gestão escolar;

II – possuir experiência de, no mínimo, 02 (dois) anos em sala de aula.

Art. 9º. O provimento do cargo obedecerá à natureza e a sua complexidade, na forma prevista em lei, em estrita obediência à ordem de classificação, ressalvada as nomeações para os cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

§ 1º. O Concurso Público terá validade de 02 (dois) ano, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período.

§ 2º. São requisitos básicos para o provimento de cargo público:

I – existência de vagas;

II – previsão de lotação numérica específica para o cargo;

III – ser brasileiro nato ou naturalizado;

IV – gozo dos direitos políticos;

V – regularidade com as obrigações militares, se do sexo masculino, e com as eleitorais para ambos os sexos;

VI – idade mínima de 18 (dezoito) anos;

VII – condições de saúde física e mental, compatíveis com o exercício do cargo, emprego ou função, de acordo com a prévia inspeção médica, realizada pela Junta Médica Oficial do Município, admitida a incapacidade física ou mental parcial, na forma dos §§ 3º, 4º e 5º, deste artigo e de regularidade específica;

VIII – nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo;

IX – habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

§ 3º. Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual mínimo de 5% (cinco) por cento dos cargos públicos do quadro de pessoal do magistério;

§ 4º. O disposto neste artigo não se aplica aos cargos para os quais a lei exija aptidão plena;

§ 5º. A deficiência física, mental e a limitação sensorial não servirão de fundamentos à concessão de aposentadoria, salvo se adquiridas posteriormente ao ingresso no serviço público municipal, observada as disposições legais pertinentes;

§ 6º. A investidura em cargo público ocorrerá com a posse, desde que o servidor tenha entrado em efetivo exercício no prazo estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Santa Inês.

SEÇÃO II

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 10. O servidor nomeado para ocupar o cargo de magistério na rede pública municipal de ensino, de provimento efetivo, ao entrar em exercício, ficará sujeito ao Estágio Probatório pelo período de 03 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação de desempenho no cargo, como condição para a aquisição de estabilidade, mediante a observância dos seguintes fatores:

- I – produtividade;
- II – eficiência;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – disciplina;
- V – assiduidade;
- VI – pontualidade;
- VII – relacionamento interpessoal;

VIII – interação com a equipe de trabalho;

IX – interesse e dedicação ao serviço;

X – idoneidade;

XI – responsabilidade.

§ 1º. Durante o Estágio Probatório o ocupante do cargo do magistério da rede pública municipal de ensino será acompanhado por uma Comissão de Avaliação, composta, obrigatoriamente, por 03 (três) servidores Especialistas em Educação, estáveis;

§ 2º. A avaliação de desempenho a que alude o *caput* deste artigo, será desdobrada em avaliações parciais a serem realizadas a cada 12 (doze) meses durante o período de Estágio Probatório.

§ 3º. Caberá à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para o acompanhamento e a avaliação de desempenho de seus servidores em Estágio Probatório;

Art. 11. Observados os fatores estabelecidos no artigo anterior, desta Lei, a Comissão de Avaliação adotará os seguintes conceitos de avaliação:

I – excelente;

II – bom;

III – regular;

IV – insatisfatório.

Art. 12. Será exonerado o servidor em Estágio Probatório, desde que através de Processo Administrativo, assegurado a ampla defesa e o contraditório, que nas avaliações parciais receber:

I – 01 (um) conceito de desempenho insatisfatório;

II – 02 (dois) conceitos de desempenho regular.

Art. 13. Durante o período de Estágio Probatório, o servidor público municipal não poderá ser removido a pedido, nem se afastar do exercício das atribuições da respectiva função, salvo para exercer cargo em comissão no magistério público municipal.

Art. 14. O professor e o supervisor investidos no cargo de magistério municipal, por concurso público, com lotação inicial em escola da zona rural ou urbana, somente poderão ser removidos após 03 (três) anos de efetivo exercício na referida escola, salvo os casos previstos em lei e se existir vaga disponível em outra escola.

Art. 15. Lei Especial regulamentará os procedimentos que deverão ser adotados no transcurso do Estágio Probatório.

SEÇÃO III

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 16. O desenvolvimento na carreira ocorrerá após 03 (três) anos de efetivo exercício na classe inicial, através da:

§ 1º. Progressão, que consiste na passagem do servidor de um nível para o outro, mediante a existência de nova habilitação ou titulação, após a conclusão de curso em sua área de atuação, observada as seguintes condições:

I – o servidor que adquirir nova habilitação ou titulação passará para o nível subsequente a que ele se encontrava, obedecidos critérios estabelecidos nesta Lei;

II – os cursos de graduação, pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, para os fins previstos nesta Lei, realizados por servidor ocupante dos cargos de professor e supervisor, somente serão considerados para os fins de progressão, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos devidamente autorizados pelo Ministério da Educação e, quando realizados no exterior, forem revalidados por instituição nacional, devidamente credenciada para este fim;

III – o profissional do magistério que protocolar requerimento de progressão, até o mês de outubro, devidamente instruído com o certificado acompanhado do respectivo histórico ou diploma, e quando satisfeitos os requisitos estabelecidos nesta Lei, será beneficiado no ano seguinte;

IV – em nenhuma hipótese, uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderão ser utilizadas em mais de uma forma de progressão;

V – o profissional do magistério com acumulação de cargos permitida por lei poderá utilizar a nova qualificação, habilitação ou titulação em ambos os cargos, desde que obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 2º. Promoção, que consiste na passagem do servidor de uma classe para outra dentro de um mesmo nível, com interstício de 03 (três) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira, assegurados pela SEMED – Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO IV

DAS CLASSES E DOS NÍVEIS

Art. 17. As classes constituem a linha de promoção horizontal da carreira do titular de cargo dos profissionais do magistério e são designados de A a J, conforme descrito no Anexo III, desta Lei.

Art. 18. Os níveis referentes à habilitação do titular do cargo de professor e supervisor são os seguintes:

§ 1º. Para o cargo de Professor:

I – nível 01 ou Especial: exige formação em nível médio, na modalidade normal ou magistério;

II – nível 02: exige formação de nível superior, em curso de Licenciatura Plena ou outra graduação correspondente à área de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

III – nível 03: exige formação em curso de pós-graduação *latu sensu*, em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 hs (trezentos e sessenta horas);

IV – nível 04: exige formação em curso de pós-graduação *stricto sensu* ou mestrado, em área relacionada ao exercício do cargo;

V – nível 05: exige formação em curso de pós-graduação *stricto sensu* ou doutorado, relacionado ao exercício do cargo.

§ 2º. Para o cargo de Supervisor:

I – nível 01: exige formação em curso de pós-graduação *latu sensu*, em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 hs (trezentos e sessenta) horas;

II – nível 02: exige formação em curso de pós-graduação *stricto sensu* ou mestrado em área relacionada ao exercício do cargo;

III – nível 03: exige formação em curso de pós-graduação *stricto sensu* ou doutorado, em área relacionada ao exercício do cargo.

§ 3º. A mudança de nível se dará através da apresentação de titulação emitida por instituição devidamente autorizada e reconhecida perante o Ministério da Educação, atendendo à respectiva área de atuação;

§ 4º. O titular do cargo de professor, concursado para a Educação Infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental, somente terá direito à alteração para os anos finais do ensino fundamental, em virtude de habilitação em licenciatura específica para essa área de atuação e atendendo a disponibilidade de vaga no quadro de carreira.

SEÇÃO V

DA PROMOÇÃO SALARIAL

Art. 19. A promoção na carreira decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, bem como os conhecimentos do profissional da educação.

§ 1º. A promoção obedecerá à ordem de classificação dos integrantes da classe que tenham cumprido o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício em cargos de magistério ou de supervisão;

§ 2º. A avaliação será realizada anualmente pela SEMED – Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º. Na hipótese da SEMED - Secretaria Municipal de Educação não realizar avaliação, a promoção ocorrerá automaticamente;

Art. 20. O sistema de avaliação de desempenho dos integrantes do magistério da educação básica é o processo pedagógico, modelo 360º (trezentos e sessenta graus), que aferirá os aspectos funcionais de forma integrada entre os diferentes níveis de atuação, abrangendo ações da unidade escolar, as atividades das equipes de trabalho, as condições de trabalho, cursos de formação continuada e as atividades individuais.

§ 1º. A pontuação a ser atribuída na avaliação de desempenho varia de 01 (um) a 10 (dez), tornando-se apto, com avaliação satisfatória, para efeito de promoção, o servidor do magistério da educação básica que obtiver média final igual ou superior a 07 (sete);

§ 2º. A avaliação de desempenho de que trata este artigo será aplicada a todos os servidores integrantes do magistério da educação básica, inclusive os servidores efetivos em desempenho de cargo comissionado tão somente no sistema educacional;

§ 3º. A avaliação de desempenho será realizada até o mês de abril de cada ano, por comissão paritária, constituída somente para este fim, conforme critérios estabelecidos por decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 21. A pontuação relativa aos conceitos de avaliação será a seguinte:

I – Excelente: 10 (dez) pontos;

II – Bom: 08 (oito) e 09 (nove) pontos;

III – Satisfatório: 07 (sete) pontos;

IV – Insatisfatório: menor que 07 (sete) pontos.

Art. 22. Fica estabelecido o mês de outubro de cada ano como prazo para o encaminhamento para análise da documentação necessária à promoção do servidor.

Art. 23. Não será considerado para fins de promoção entre classes, a cada interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício do cargo, o professor que:

I – estiver em situação de afastamento do cargo, que perante a lei não conte tempo de serviço;

II – durante o período ter mais do que 30 (trinta) faltas anuais sem justificativas;

III – tiver sofrido suspensão disciplinar no serviço;

Art. 24. As promoções serão realizadas anualmente, na forma desta Lei, através de ato do Poder Executivo, precisamente do Secretário Municipal de Educação, no dia primeiro de janeiro de cada ano;

Art. 25. O professor e o supervisor escolar perderão o direito à promoção e progressão quando:

I – em exercício fora do campo de atividade da educação;

II – no cumprimento de Estágio Probatório;

III – houver sofrido pena de suspensão, repreensão ou advertência por escrito, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Santa Inês, nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederem à efetivação da promoção funcional por mérito;

IV – possuírem faltas, atrasos ou saídas antecipadas, não justificadas, que somadas, totalizem mais de 160 hs (cento e sessenta horas), nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data do início do processo de promoção, salvo nos casos autorizados por lei ou justificados por abono da SEMED - Secretaria Municipal de Educação.

Art. 26. Fica suspenso o interstício, para efeito de promoção e progressão por mérito, nos seguintes casos:

I – em licença para:

- a) a prestação do serviço militar;
- b) o desempenho de atividade político partidária;
- c) o acompanhamento de cônjuge ou companheiro por prazo superior a 30 (trinta) dias.

II – afastado para:

- a) servir em outro órgão ou entidade, salvo aquelas representativas da classe dos servidores públicos municipais;
- b) o exercício de mandato eletivo;
- c) exercício de cargo ou função fora da área da educação.

Art. 27. A promoção e a progressão funcional serão concedidas ao servidor que estiver em efetivo exercício das funções do magistério.

Art. 28. O salário do profissional do magistério público municipal da educação básica será atualizado anualmente no mês de janeiro.

SEÇÃO VI

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 29. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a promoção na carreira será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritário, em especial o de habilitação dos professores leigos.

Parágrafo único. Para a realização dos programas previstos neste artigo, poderão ser celebrados convênios e outros instrumentos congêneres com universidades, instituições governamentais, federais ou estaduais, escolas de referências ou instituições privadas, de modo a oferecer dentre outros, cursos de longa duração e de titulação acadêmica.

Art. 30. Ao servidor do magistério poderão ser concedidas licenças, sem prejuízo de sua remuneração, quando houver interesse da Administração, nas seguintes hipóteses:

I – frequentar cursos de aperfeiçoamento ou de especialização *latu sensu e stricto sensu*;

II – participar de congressos, simpósios ou promoções similares, no país ou no exterior, de natureza especificamente profissional.

§ 1º. As licenças a que alude o *caput* deste artigo somente serão concedidas se os eventos supramencionados disserem respeito ao exercício do cargo ou da função que exerce seu postulante;

§ 2º. A licença para qualificação profissional se dará uma única vez por ano e somente será concedida quando não houver possibilidade de realização do evento sem prejuízos da jornada de trabalho do professor;

§ 3º. O professor somente terá direito aos afastamentos previstos neste artigo, após a apresentação à Secretaria Municipal de Educação, de documentos comprobatórios quanto à legalidade da instituição que realizará o curso e sua ementa;

§ 4º. Para efeitos de concessão das licenças previstas neste artigo, o professor interessado deverá protocolar junto à SEMED - Secretaria Municipal de Educação requerimento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, justificando a necessidade e importância do evento para o desenvolvimento de suas atividades de docente, requerendo a autorização do Departamento Pedagógico, para seu afastamento;

§ 5º. Findo o evento o professor deverá apresentar ao Departamento Pedagógico relatório circunstanciado acerca do evento;

§ 6º. Os períodos de licenças de que tratam os incisos I e II não são acumuláveis;

§ 7º. O professor autorizado a se afastar para participar de curso de qualificação profissional, será obrigado a permanecer na sua área de atuação por 03 (três) anos ou ressarcir as despesas custeadas pelo Poder Público Municipal, com os vencimentos pagos no período do curso.

Art. 31. A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do titular de cargo da carreira de funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito e será concedida para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas.

SEÇÃO VII

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 32. A jornada de trabalho do titular do cargo de professor da carreira será parcial, correspondendo a 20 hs (vinte horas) semanais, ressalvados os direitos adquiridos, conforme o que dispõe o artigo 34 da Lei Federal nº 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

§ 1º. A jornada de 20 hs (vinte horas) semanais do professor em, pleno exercício da docência, inclui 2/3 (dois terços) da carga horária correspondendo a 13 (treze) horas para o desempenho das atividades de interação com educandos;

§ 2º. O restante da jornada de 1/3 (um terço), a que alude este artigo, correspondendo a 07 hs (sete horas), fica destinada à realização de atividades estritamente pedagógicas, a exemplo de preparação de aulas, avaliação de produção dos alunos, reuniões escolares, contato com a comunidade e formação continuada;

§ 3º. Das 07 hs (sete horas) a que se refere o parágrafo anterior, 02 hs (duas horas) serão destinadas ao trabalho coletivo, a exemplo de reuniões coletivas para troca de experiências entre educadores, tomada de decisões compartilhadas para solucionar problemas de todas as espécies da gestão escolar, dentre outros.

§ 4º. Desde que o interesse público assim exija, em caráter excepcional, o servidor do magistério público municipal, poderá acumular 02 (dois) cargos de Professor ou, ainda, 01 (um) de Professor e 01 (um) de Técnico, com carga horária máxima de 60 hs (sessenta horas) semanais;

§ 5º. A jornada de trabalho do Especialista em Educação, a exemplo do supervisor escolar, coordenador, orientador, inspetor e administrador escolar, é de 40 hs (quarenta horas) semanais;

§ 6º. Quando necessário para o atendimento à demanda do sistema de ensino público municipal, as horas aulas que ultrapassarem a carga horária prevista nesta Lei, serão compensadas mediante o pagamento de gratificação de ampliação de jornada.

Art. 33. O titular do cargo de professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo ou função pública poderá ser convocado para prestar serviço:

I – em regime suplementar, até no máximo de 20 hs (vinte horas) semanais, para substituição temporária de professores em função docente, nos seus impedimentos legais e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência;

II – em regime de 40 hs (quarenta horas) semanais, por necessidade do ensino e enquanto persistir esta necessidade o professor terá os seus vencimentos acrescidos de 100% (cem por cento).

Parágrafo único. Na convocação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades quando para o exercício da docência.

Art. 34. Ao professor em regime de 40 hs (quarenta horas) semanais poderá ser concedido o adicional de dedicação exclusiva, para realização de projeto específico de interesse do ensino por tempo determinado.

Parágrafo único. O regime de dedicação exclusiva, além da obrigação a prestar 40 hs (quarenta horas) semanais de trabalho em 02 (dois) turnos completos, implica, por outro lado, no impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.

Art. 35. A convocação para a prestação de serviço em regime de 40 hs (quarenta horas) semanais e a concessão de incentivo de dedicação exclusiva, dependerão de parecer favorável do Departamento Pedagógico da SEMED – Secretaria Municipal de Educação.

Art. 36. A interrupção da convocação e a suspensão da concessão do incentivo de que trata o artigo anterior ocorrerão:

I – a pedido do interessado;

II – quando cessado o motivo que originou a convocação ou a concessão;

III – quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou a concessão do incentivo;

SEÇÃO VIII

DOS VENCIMENTOS

SUBSEÇÃO I

DO VENCIMENTO

Art. 37. Os vencimentos dos profissionais do magistério correspondem ao salário relativo ao nível de habilitação e classe em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que têm direito.

Parágrafo único. Considera-se vencimento, o valor fixado para a classe inicial e no nível de habilitação, sendo corrigido conforme o disposto na Lei Federal nº 11.494/07 e Lei Federal nº 11.738/2008 – Lei do Piso Salarial Nacional.

SUBSEÇÃO II

DAS VANTAGENS

Art. 38. Além do vencimento, o profissional do magistério terá direito às seguintes vantagens:

§ 1º. Gratificações;

I – pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais;

II – pelo exercício das funções de Coordenador, Supervisor, Inspetor Escolar, Orientador Educacional, Administrador Escolar;

III – pelo exercício em escola de difícil acesso, assim entendido como aquela que não possui linha regular de transporte coletivo ou pela distância, concedido tão somente ao servidor convocado a prestar serviço fora do seu domicílio, para atender a necessidade do ensino, correspondendo até 15% (quinze por cento) sobre o vencimento do professor;

IV - Para a concessão da gratificação a que alude o inciso anterior, a SEMED – Secretaria Municipal de Educação publicará no início de cada ano letivo a relação das escolas de difícil acesso.

V – pelo exercício de direção ou vice-direção de unidades escolares.

§ 2º. Adicionais pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva;

§ 3º. A gratificação pelo exercício das funções dos Especialistas da Educação Básica, a exemplo de coordenador, supervisor, inspetor, administrador e orientador, quando atuando nas escolas, corresponderá a 30% (trinta por cento) sobre o vencimento e de 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento, quando no exercício das funções de coordenador geral;

§ 4º. As gratificações de funções não são cumulativas.

Art. 39. O professor que exercer o cargo ou função de diretor de escolas públicas municipais com carga horária de 40 hs (quarenta horas), terá direito a uma gratificação que observará a tipologia das escolas, correspondendo a:

I – 20% (vinte por cento) sobre o vencimento para as escolas que tenham até 50 (cinquenta) alunos;

II – 25% (vinte e cinco por cento) sobre o vencimento para escolas que tenham até 100 (cem) alunos;

III – 30% (trinta por cento) sobre o vencimento para escolas que tenham até 200 (duzentos) alunos;

IV – 35% (trinta e cinco por cento) sobre o vencimento para escolas que tenham até 300 (trezentos) alunos;

V – 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento para escolas que tenham até 400 (quatrocentos) alunos;

VI – 45% (quarenta e cinco por cento) sobre o vencimento para escolas que tenham até 500 (quinhentos) alunos;

VII – 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento para escolas que tenham acima de 500 (quinhentos) alunos.

§ 1º. A gratificação pelo exercício do cargo de vice-diretor de unidades escolares corresponderá a 50% (cinquenta por cento) da gratificação devida ao diretor de unidade escolar;

§ 2º. A classificação das unidades escolares segundo a tipologia será estabelecida anualmente pela Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, em conjunto com a SEMED – Secretaria Municipal de Educação.

Art. 40. Fica assegurada gratificação para os Professores e Especialistas em Educação, o percentual de 5% (cinco por cento) para os portadores de cursos de Atualização, Aperfeiçoamento ou Reciclagem na área de Formação Educacional que somem carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, obedecendo ao limite máximo de 10% (dez por cento) e será considerado apenas os certificados com validade de até 05 (cinco) anos.

Parágrafo único. Para fins do que estabelece o *caput* deste artigo, deverá ser apresentado à Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR, certificados de cursos de atualização, aperfeiçoamento ou reciclagem, na área de Formação Educacional, com carga horária mínima de 40 hs (quarenta horas).

Art. 41. Os servidores enquadrados neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração terão direito ao pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, que corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração percebida no decorrer do ano, por mês de exercício efetivo do cargo no respectivo ano, até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

Art. 42. Ao servidor será concedido independentemente de solicitação, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) calculado sobre o vencimento.

SUBSEÇÃO III

DA REMUNERAÇÃO PELA CONVOCAÇÃO EM REGIME SUPLEMENTAR

Art. 43. A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular do cargo da carreira.

§ 1º. A convocação de que trata o artigo anterior será de, no máximo, 20 hs (vinte horas) semanais;

§ 2º. Pelo trabalho em regime suplementar o professor perceberá remuneração na mesma base do vencimento estipulado à classe e ao nível a que pertencer, obedecendo à proporcionalidade das horas convocadas.

SEÇÃO IX

DAS FÉRIAS

Art. 44. O período de férias anuais do titular do cargo de carreira de magistério será de:

I – 45 (quarenta e cinco) dias para os ocupantes do cargo docente, sendo 30 (trinta) dias de férias e 15 (quinze) dias de recesso escolar;

II – 30 (trinta) dias para os demais ocupantes de cargos na educação;

Parágrafo único. As férias do titular do cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com o calendário anual, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas dos estabelecimentos escolares.

SEÇÃO X

DA CESSÃO DE SERVIDOR

Art. 45. A cessão é o ato pelo qual o titular do cargo de professor e supervisor escolar estáveis é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante do Sistema Municipal de Ensino.

§ 1º. A cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de 01 (um) ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes;

§ 2º. Em casos excepcionais a cessão poderá ser efetivada com ônus para o ensino municipal;

§ 3º. A cessão poderá ser efetivada com ônus para o ensino municipal quando se tratar de instituições privadas ou sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial, ou ainda, quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com serviço de valor equivalente ao custo anual do servidor cedido;

§ 4º. A cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério suspende a contagem do prazo para a promoção.

SEÇÃO XI

DAS LICENÇAS

Art. 46. Ao profissional do magistério serão asseguradas as seguintes licenças:

I – para tratamento de saúde;

II – por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

III – à gestante ou decorrente de adoção;

IV – à paternidade;

V – para o desempenho de mandato classista;

VI – para o desempenho de atividade político partidária.

§ 1º. As licenças previstas nos incisos I e II, deste artigo, serão obrigatoriamente precedidas de exames realizados pela Junta Médica Oficial do Município, vedado ao beneficiário o exercício de qualquer atividade remunerada durante o período de licença;

§ 2º. Quando necessário, a perícia médica, relativa aos casos previstos nos incisos I e II, realizar-se-á sempre na residência do servidor público municipal ou no estabelecimento hospitalar onde se encontre internado;

§ 3º. O servidor público municipal ocupante de cargo em comissão e titular de cargo efetivo ficará exonerado daquele e licenciado deste, sempre que a licença ultrapassar 30 (trinta) dias, salvo no caso do inciso IV, deste artigo;

§ 4º. As licenças constantes neste artigo dependerão de parecer jurídico emitido pela Procuradoria Geral do Município ou órgão equivalente.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Art. 47. Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal com a finalidade de administrar a sua implantação, execução e aperfeiçoamento.

§ 1º. A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e será composta por 01 (um) representante do Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação, 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação, ou ainda, pessoa por ele devidamente designada, mediante ato administrativo e 04 (quatro) representantes da classe dos professores totalizando 07 (sete) membros;

§ 2º. As decisões da Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração serão tomadas por voto da maioria simples de seus integrantes presentes, ficando reservado ao Secretário Municipal de Educação o voto de qualidade;

§ 3º. As decisões tomadas pela Comissão de Gestão do Plano serão homologadas ou não pela Secretária Municipal de Educação, através de Portarias.

CAPÍTULO VIII
SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 48. O primeiro provimento dos cargos da carreira do magistério público municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendidas as exigências mínimas de habilitação específica para o nível superior.

§ 1º. Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente;

§ 2º. Se a nova remuneração decorrente da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração for inferior aos vencimentos até então percebidos pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal.

Art. 49. A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá até o final de cada ano o cronograma de provimento dos cargos, com a racionalização e a continuidade de suas atividades, observadas as disponibilidades financeiras do município e os limites estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 50. O Poder Executivo Municipal expedirá os atos regulamentares necessários à execução do presente plano, ficando autorizado o Secretário Municipal de Educação, a expedir atos e instruções normativas, necessárias à operacionalização e manutenção do Sistema Municipal de Ensino.

Art. 51. Os atuais integrantes estáveis ocupantes dos cargos de magistério serão transferidos para o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, mediante o enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º. Os que não preencherem os requisitos exigidos por esta Lei, terão assegurados os direitos existentes à época em que foram admitidos, passando para o quadro suplementar;

§ 2º. Os que vierem a atender os requisitos terão seu enquadramento na forma desta Lei.

Art. 52. Os integrantes do quadro do magistério público municipal que se encontrarem à época da implantação deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, em licença para o trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos desta Lei.

Art. 53. Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal obrigado a conceder abono especial, ao final de cada ano, aos profissionais da educação abrangidos por esta Lei, que estejam em efetivo exercício do cargo de magistério, sempre que os vencimentos encargos sociais com pessoal não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento), dos recursos destinados ao FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério, previsto na Lei Federal nº 11.494/2007.

Art. 54. Fica assegurado ao ocupante do cargo de magistério e de supervisor da rede pública municipal de ensino o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe no âmbito nacional, estadual e municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração atual, obedecendo ao número máximo de até 05 (cinco) servidores.

Parágrafo único. A licença terá duração igual ao período do mandato, podendo ser prorrogado no caso de reeleição.

Art. 55. Os servidores ocupantes dos cargos de professor e de supervisor, que estejam exercendo outras atribuições ou atividades diferentes daquelas estabelecidas para o seu cargo, somente se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e desde que nele permaneça.

Art. 56. O servidor que ao ser enquadrado se sentir prejudicado poderá requerer reavaliação junto à Comissão de Gestão do Plano no prazo decadencial de 30 (trinta) dias, contados da publicação do enquadramento.

SEÇÃO II

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SUBSEÇÃO I

DO ENQUADRAMENTO

Art. 57. O enquadramento dos servidores integrantes do quadro permanente do pessoal do magistério público municipal dar-se-á conforme critérios de habilitação e de efetivo tempo de exercício na função, em níveis e classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupa no momento da implantação do plano, garantido a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos para aqueles que se encontram em atividade, observando-se, ainda, a jornada de trabalho.

Art. 58. Os servidores estáveis do quadro de pessoal permanente do magistério público municipal serão enquadrados nas classes A, B, C, D, E, F, G, H, I e J, do quadro da carreira, no nível que lhes corresponder, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo IV, desta Lei.

I – ficam enquadrados no Nível Especial I, de vencimento de formação do magistério, os atuais ocupantes do cargo de Professor Nível I, com graduação no curso de magistério em nível médio e os de nível médio com formação do magistério, acrescido de estudos adicionais;

II – ficam enquadrados no Nível II, de vencimento de graduação em Licenciatura Plena, os atuais ocupantes dos cargos de Professor Nível I e II;

III – ficam enquadrados no Nível III, de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de especialização *latu sensu* os atuais ocupantes do cargo de Professor Nível III;

IV – ficam enquadrados no Nível IV, de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de mestrado *strictu sensu*, os atuais ocupantes do cargo de Professor Nível III e os ocupantes do cargo de especialista em educação, portadores de licenciatura plena com mestrado.

V – ficam enquadrados no Nível V, de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de doutorado *stricto sensu*, os atuais ocupantes do cargo de Professor Nível III e os ocupantes do cargo de especialista em educação, portadores de Licenciatura Plena com Doutorado.

Art. 59. O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes abaixo discriminados, sobre o valor do vencimento básico da carreira.

Classe A	1,000000
Classe B	1,049997
Classe C	1,102496
Classe D	1,157627
Classe E	1,215507
Classe F	1,276284
Classe G	1,340099
Classe H	1,407098
Classe I	1,477459
Classe J	1,551332

Art. 60. O valor do vencimento básico da carreira será definido na Lei Federal nº 11.738/08 - Lei do Piso Salarial Nacional, para jornada de, no máximo, 40 hs (quarenta horas) semanais, obedecendo à proporcionalidade.

Art.61. O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes abaixo relacionados ao vencimento básico da carreira:

NÍVEL	COEFICIENTE
Nível Especial 01	1,0000
Nível 02	1,2000
Nível 03	1,1000
Nível 04	1,1000
Nível 05	1,1000

SEÇÃO III

DAS DISPONSIÇÕES FINAIS

Art. 62. O exercício das funções dos Especialistas em Educação é reservado aos integrantes da carreira do magistério público municipal com, no mínimo, 02 (dois) anos de docência e será de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo, sendo escolhido aquele professor que possua formação em pedagogia com especialização ou outra licenciatura, com pós-graduação na área da educação.

Parágrafo único. Os Especialistas em Educação que preencherem os requisitos do *caput* deste artigo serão nomeados para um mandato de 02 (dois) anos, podendo ser reconduzidos a critério da Administração.

Art. 63. Os professores nomeados para a função ou cargo de Especialista em Educação, assim como aqueles nomeados para os cargos de Diretores e Vice-Diretores, poderão ser destituídos das funções ou cargos nas seguintes hipóteses:

- I – a pedido do interessado;
- II – pela irresponsabilidade profissional;
- III – pela incompatibilidade para o trabalho;
- IV – pelo tratamento incompatível com os alunos, professores e demais servidores;
- V – pela revelação de ideias perniciosas à filosofia educacional da escola.

Art. 64. Os docentes que atualmente se encontram exercendo a função de supervisão e que não possuem especialização em supervisão escolar terão o interstício 01 (um) ano, contado a partir da publicação desta Lei, para adquirirem aludida especialização, sob pena de perda da função pública.

Art. 65. Os titulares de cargo de professor integrantes da carreira do magistério público municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias, devidas aos demais servidores municipais nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 66. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados na Lei Orçamentária Anual.

Art. 67. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 461, de 27 de dezembro de 2007.

Gabinete do Prefeito de Santa Inês, município do Estado do Maranhão, aos 27 (vinte e sete) dias do mês de Junho do ano de 2014.

José de Ribamar Costa Alves
Prefeito

LEI N°. DE MAIO DE 2014

ANEXO I

CARGOS COMPONENTES DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE	CARGO TRANSFORMADO	QUANTIDADE
Professor Classe I		PROFESSOR	
Professor Classe II			
Professor Classe III			
Professor Classe IV			
Professor Classe V			
Supervisor I, II e III			

LEI Nº DE DE MAIO DE 2014

ANEXO II

DENOMINAÇÃO DO CARGO
PROFESSOR
FORMA DE PROVIMENTO
INGRESSO POR CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS OU PROVAS E TÍTULOS
REQUISITOS PARA O PROVIMENTO

I. Docência na Educação Infantil e/ou Anos Iniciais do Ensino Fundamental:
FORMAÇÃO EM CURSO SUPERIOR DE GRADUAÇÃO, LICENCIATURA, OU CURSO
NORMAL SUPERIOR, ADMITIDA COMO FORMAÇÃO MÍNIMA OBTIDA EM NÍVEL MÉDIO
NA MODALIDADE NORMAL.

II. Docência nos Anos Finais do Ensino Fundamental:
FORMAÇÃO EM CURSO SUPERIOR DE GRADUAÇÃO, LICENCIATURA PLENA OU
OUTRA GRADUAÇÃO CORRESPONDENTE ÀS ÁREAS DE CONHECIMENTO
ESPECÍFICAS DO CURRÍCULO, COMO COMPLEMENTAÇÃO PEDAGÓGICA NOS
TERMOS DA LEGISLAÇÃO VIGENTE.

ATRIBUIÇÕES DO DOCENTE

I. Docência na Educação Básica, incluindo, entre outras as seguintes atribuições:

Planeja e ministra aulas nos dias letivos e horas-aulas estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regime escolar;

Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;

Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;

Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;

Participa do planejamento geral da escola;
Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
Participa da escolha do livro didático;
Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
Acompanha e orienta estagiários;
Zela pela integridade física e moral do aluno;
Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
Elabora projetos pedagógicos;
Participa de reuniões interdisciplinares;
Confecciona material didático;
Realiza atividades extraclasse em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais para os setores específicos de atendimento;
Seleciona, apresenta e revisa conteúdos;
Participa de processo de inclusão dos alunos portadores de necessidades especiais no ensino regular;
Proporciona aos educandos, portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de culturas, grêmios estudantis e similares;
Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e da comunidade;
Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
Participa do conselho de classe;
Prepara o aluno para o exercício da cidadania e incentiva o gosto pela leitura;
Desenvolve a auto-estima do aluno;
Participa da elaboração e aplicação do regime da escola;
Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
Orienta o aluno quanto à conservação da escola e dos seus equipamentos;
Contribui para aplicação da política pedagógica do Município e o cumprimento da legislação de ensino;
Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer as atividades de ensino-aprendizagem;
Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;

Analisa dados referentes à recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
Participa dos estudos e pesquisas em sua área de atuação;
Mantém atualizados os registros de aulas, frequências e de aproveitamento escolar do aluno;
Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
Apresenta propostas que visem à melhoria da qualidade de ensino;
Participa da gestão democrática da unidade escolar;
Executa outras atividades correlatas.

DENOMINAÇÃO DO CARGO E/OU FUNÇÃO
SUPERVISOR
FORMA DE PROVIMENTO
INGRESSO POR CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS OU PROVAS E TÍTULOS
REQUISITOS PARA O PROVIMENTO
FORMAÇÃO EM CURSO SUPERIOR DE GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA OU OUTRA
LICENCIATURA COM PÓS-GRADUAÇÃO ESPECÍFICA
EXPERIÊNCIA MÍNIMA DE 02 ANOS DE DOCÊNCIA

DAS ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

Elabora e executa projetos pertinentes à sua área de atuação;
Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;
Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aulas estabelecidas;
Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
Elabora relatórios de dados educacionais;
Emitte parecer técnico;
Participa do processo de lotação numérica;
Zela pela integridade física e moral do aluno;
Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;
Participam da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação das políticas do ensino;
Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
Estabelece parcerias para o desenvolvimento de projetos;
Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;

Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;
Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis ou outros;
Participa da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aulas, horas/atividade, disciplina e turmas sob a responsabilidade de cada professor;
Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;
Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlatos;
Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
Coordena as atividades de integração da escola com a família e a comunidade;
Coordena o conselho de classe;
Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
Contribui para aplicação da política pedagógica no Município e o cumprimento da legislação do ensino;
Propõe a aquisição de equipamentos que asseguram o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
Planeja, executa e avalia as atividades de capacitação e aperfeiçoamento do pessoal da área de educação;
Apresenta propostas que visem à melhoria da qualidade do ensino;
Contribui para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetiva da família e demais segmentos da sociedade;
Sistematiza os processos de coleta de dados relativos ao assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;
Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos;
Promove o intercâmbio entre professor, aluno, equipe técnica e administrativa, e conselho escolar;
Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-econômico-político;
Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;

Desenvolve pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;
Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizadas pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
Assessora o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
Contribui para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração e implementação do Projeto Educativo da Escola, consubstanciado numa educação transformadora;
Coordena as atividades de elaboração do regime escolar;
Participa da análise e escolha dos livros didáticos;
Acompanha e orienta os estagiários;
Participa das reuniões interdisciplinares;
Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
Promove inclusão do aluno portador de necessidades especiais no regime escolar;
Propicia aos educados portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
Trabalha na integração social do aluno;
Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
Auxilia o aluno na escola de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
Divulga experiências e materiais relativos à educação;
Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus

componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir a eficácia do processo educativo;

Elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;

Participa da avaliação do grau de produtividade atingindo pela escola e pelo Sistema Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das verificações;

Participa da gestão democrática da unidade escolar e;

Executa outras atividades correlatas.

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTO		JORNADA DE TRABALHO – 20 HORAS									
CARGO – PROFESSOR		CLASSES									
NIVEIS		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	NÍVEL ESPECIAL	1.070,81	1.124,35	1.180,57	1.239,60	1.301,58	1.366,66	1.434,99	1.506,74	1.582,07	1.661,18
II	LIC. PLENA	1.284,97	1.349,22	1.416,66	1.487,52	1.561,89	1.639,99	1.721,99	1.808,08	1.898,49	1.993,41
III	ESPECIALIZAÇÃO	1.413,47	1.484,14	1.558,35	1.636,27	1.718,08	1.803,98	1.894,18	1.988,89	2.088,34	2.192,75
IV	MESTRADO	1.554,82	1.632,56	1.714,18	1.799,89	1.889,89	1.984,38	2.083,60	2.187,78	2.297,17	2.412,03
V	DOCTORADO	1.710,30	1.795,81	1.885,60	1.979,88	2.078,88	2.182,82	2.291,96	2.406,56	2.526,89	2.653,23
	Tempo de Serviço	0 a 3	3 a 6	6 a 9	9 a 12	12 a 15	15 a 18	18 a 21	21 a 24	24 a 27	27 a 30

SALÁRIO BASE	1.070,81
PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES	5%
PERCENTUAL ENTRE O NÍVEL ESPECIAL I E O NÍVEL II	20%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III	10%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS III E IV	10%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS IV E V	10%

ANEXO III

GRADE DE VENCIMENTO		JORNADA DE TRABALHO – 40 HORAS									
CARGOS: SUPERVISOR		CLASSES									
NIVEIS		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	ESPECIALIZAÇÃO	2.372,43	2.491,05	2.615,60	2.746,38	2.883,70	3.027,88	3.179,28	3.338,24	3.505,15	3.680,41
II	MESTRADO	2.609,67	2.740,15	2.877,16	3.021,02	3.172,07	3.330,67	3.497,20	3.672,06	3.855,67	4.048,45
III	DOCTORADO	2.870,63	3.014,17	3.164,87	3.323,12	3.489,27	3.663,74	3.846,92	4.039,27	4.241,23	4.453,30
	Tempo de Serviço	0 a 3	3 a 6	6 a 9	9 a 12	12 a 15	15 a 18	18 a 21	21 a 24	24 a 27	27 a 30

SALÁRIO BASE	2.372,43
PERCENTUAL ENTRE AS CLASSES	5%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS I E II	10%
PERCENTUAL ENTRE OS NÍVEIS II E III	10%

ANEXO IV

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇOS PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSES	TEMPO DE SERVIÇOS
A	00 a 03 anos
B	03 anos e 01 dia a 06 anos
C	06 anos e 01 dia a 09 anos
D	09 anos e 01 dia a 12 anos
E	12 anos e 01 dia a 15 anos
F	15 anos e 01 dia a 18 anos
G	18 anos e 01 dia a 21 anos
H	21 anos e 01 dia a 24 anos
I	24 anos e 01 dia a 27 anos
J	27 anos e 01 dia a 30 anos

ANEXO V

DOS DIREITOS DO PESSOAL DOCENTE

I – reger, com eficiência, para qual está habilitado, abordando a totalidade da matéria programada para o ano letivo;
II – gozar das vantagens salariais com base nos reajustes da lei vigente;
III – associar-se em instituições representativas da classe;
IV – gozar férias nos períodos previstos pelo estabelecimento de ensino;
V – participar de eventos promovidos pelo sistema e pelo estabelecimento de ensino;
VI – opinar sobre o programa e sua execução, plano de curso, técnicas e métodos utilizados e adoção de livros didáticos;
VII – exigir tratamento e o respeito condignos e compatíveis com a sua missão de educador;
VIII – propor à gestão e aos serviços pedagógicos sugestões que visem ao aprimoramento de métodos de ensino, avaliação da aprendizagem, administração e de disciplina;
IX – participar da vida comunitária escolar e dos órgãos colegiados de que seja membro nato ou eleito;
X – ter acesso aos livros da biblioteca;
XI – dispor do material necessário ao desempenho de suas tarefas;
XII – participar de cursos, seminários e outros eventos que visem a sua formação continuada;
XIII – recorrer à autoridade própria, quando houver necessidades, no que for concernente ao seu trabalho como professor, além dos direitos previstos nas leis vigentes.

ANEXO VI

DOS DEVERES DO PESSOAL DOCENTE

I – participar da elaboração, execução e avaliação do Projeto Político-Pedagógico da escola;
II – manter eficiência do ensino na área específica de sua atuação;
III – ministrar aulas de acordo com o horário estabelecido, cumprir o número de dias letivos fixados pelo Sistema de Ensino;
IV – possibilitar aos alunos meios que venham a contribuir para o desenvolvimento integral de sua personalidade e para o protagonismo juvenil;
V – tratar todos os alunos com respeito, justiça, igualdade e sem favoritismo, independente de raça, cor, credo, condições social e política;
VI – estimular a participação dos alunos em grupo de opinião nos aspectos pedagógicos, de modo a tornarem-se atuantes na melhoria do processo de ensino-aprendizagem;
VII – diagnosticar deficiências de aprendizagem e tomar medidas que objetivem a melhoria do rendimento dos alunos;
VIII – orientar os alunos na realização dos trabalhos escolares;
IX – respeitar o ritmo próprio de aprendizagem de cada aluno independente de programas e cronogramas do estabelecimento de ensino;
X – ministrar estudos de recuperação paralela dos alunos cujo aproveitamento de estudos apresente-se insatisfatório;
XI – fazer constar as presenças dos alunos e o registro do conteúdo lecionado nos diários de classe, mantendo-os atualizados;
XII – registrar, nos diários e fichas próprias, as notas resultantes das avaliações dos alunos, bem como os instrumentos utilizados;
XIII – ser pontual e assíduo;
XIV – presente-se na escola com trajas decentes, conforme recomenda a didática;
XV – dar continuidade a sua formação de educando, buscando melhor conhecer o objeto de seu trabalho, objetivando a qualidade de educação, por meio de pedagogias humanitárias, libertadores e da psicologia do desenvolvimento;
XVI – realizar atividades que proporcionem ao aluno o desenvolvimento de uma consciência crítica, de conformidade, com o momento histórico em evidência;
XVII – elaborar planos e programas, juntamente com outros professores da mesma área, apresentando-se, posteriormente, à equipe técnico-pedagógica;
XVIII – colaborar com serviços pedagógicos e administrativos existentes no estabelecimento de ensino, sugerindo medidas que visem à melhoria das atividades educacionais;
XIX – ser fiel aos preceitos éticos da classe e observar os deveres expressos nesta Lei;

XX – comunicar com antecedência, sempre que possível, suas faltas, repondo, em tempo hábil e horários previstos pelos estabelecimentos de ensino, as aulas que deixarem de ser ministradas;

XXI – participar, dos Conselhos de Classe e de outros Órgãos Colegiados de que, por força do Regimento das Escolas da Rede de Ensino, for membro;

XXII – responder pela ordem em sala de aula, pelo bom uso do material didático e pela conservação dos laboratórios;

XXIII – fornecer com regularidade à equipe técnico-pedagógica, informações sobre a aprendizagem de seus alunos;

XXIV – participar de sessões cívicas, solenidades e reuniões programadas;

XXV – atender à família do aluno, quando for solicitado;

XXVI – zelar pelo bom nome do estabelecimento dentro e fora dele, mantendo uma conduta compatível com missão de educar;

XXVII – manter a organização da sala de aula, de modo que possibilite o desenvolvimento.

ANEXO VII

DAS PROIBIÇÕES DO PESSOAL DOCENTE E ESPECIALISTAS DA EDUCAÇÃO BÁSICA

I – referir-se de maneira depreciativa, no âmbito do local de trabalho, às instituições, às autoridades em geral ou a atos da administração pública municipal;
II – retirar, sem prévia permissão do chefe imediato, qualquer documento ou objeto existente na Secretaria Municipal de Educação e/ou Estabelecimento de Ensino;
III – afastar-se de suas atividades durante o horário de trabalho, salvo com permissão do chefe imediato;
IV – transferir a terceiros, sem autorização do chefe imediato, encargos que lhe são atribuídos;
V – aproveitar-se da função ou do exercício da docência para promover o descrédito das instituições ou para fazer proselitismo de qualquer espécie;
VI – utilizar, no exercício de suas atividades, atitudes ou procedimentos, considerados antipedagógicos;
VII – fazer manifestações político-partidárias no ambiente escolar;
VIII – fazer-se substituir nas atividades de classe por terceiros, sem aquiescência do chefe imediato;
IX – ministrar curso ou aula particular aos próprios alunos visando o lucro;
X – dirigir-se diretamente aos pais ou responsável para solução de problemas pedagógicos ou comportamentais do aluno, sem o conhecimento da equipe técnico-pedagógica ou do chefe imediato;
XI – assediar, sexualmente, os alunos da escola ou deles tirar proveito pessoal de alguma forma, bem como de procedimento de aprendizagem para represálias pessoais;
XII – cobrar taxas sobre provas, exercícios e/ou qualquer material pedagógico.

José de Ribamar Costa Alves
Prefeito