



**REFORMULAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA
E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE PASSAGEM FRANCA
- MA. 2019**

CAPÍTULO I		
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES		

CAPÍTULO II		
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL		
	Seção I – Dos princípios básicos	3
	Seção II – Da estrutura da carreira	3
	Subseção I – Disposições Gerais	3

CAPÍTULO III		
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA		
	Seção I – Do ingresso na carreira	5
	Seção II – Do estágio probatório	7
	Subseção I – Das classes e dos níveis	8
	Seção III – Da progressão por tempo de serviço	8
	Seção IV – Da promoção por merecimento	9
	Seção V – Da qualificação profissional	9
	Seção VI – Da avaliação do desempenho	10
	Seção VII – Da jornada de trabalho	12
	Seção VIII- Do vencimento, da remuneração, dos direitos e das vantagens	13
	Subseção I – Do vencimento	
	Subseção II - Das vantagens	
	Subseção III – Da remuneração pela convocação em regime suplementar	

CAPÍTULO IV		
	Seção I – Da gestão do estatuto e plano de carreira	

CAPÍTULO V		
-------------------	--	--

DAS LICENÇAS	
	Seção I – Licença para tratamento de interesse particular
	Seção II - Licença maternidade, adotante e paternidade
	Seção III – Licença prêmio por assiduidade
	Seção IV – Licença para tratamento de saúde
	Seção V – Licença para profissional mãe de filhos com necessidades especiais

CAPÍTULO VI		
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS TRANSITÓRIAS E FINAIS		
	Seção I – Da implantação do plano de carreira	21
	Seção II – Das disposições finais	21
	Seção III – Das disposições transitórias	23
	Subseção I – Do enquadramento	23
	Subseção II – Do quadro suplementar	24
	Seção IV – Das disposições finais	24



Lei municipal nº 409 de 09 de dezembro de 2019

Dispõe sobre a Reformulação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Passagem Franca e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta lei dispõe sobre a reformulação do Plano de Cargo, Carreira do Magistério Público do sistema de ensino da educação básica do Município de Passagem Franca – Ma.

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

I – Rede municipal de ensino - o conjunto de instituições e órgãos escolares que realiza atividades educacionais, tendo como objetivo o atendimento dos níveis e modalidades do ensino básico, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e Conselho Municipal de Educação;

II - Magistério Público Municipal - o conjunto de categorias funcionais integradas por profissionais da educação básica, titulares do cargo de Professor e profissionais de suporte pedagógico direto à docência em níveis e classes permitindo aos seus ocupantes promoção e progressão no âmbito do ensino público municipal:

III – Plano de Cargo, Carreira do Magistério Público Municipal – Instrumentos normativos de administração de recursos humanos que define critérios de relações funcionais entre os profissionais da educação básica e o sistema de ensino público municipal;

IV - Especialista em Educação - o titular do cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional, cujas atribuições e requisitos de ingresso estão fixados no ANEXO II.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Dos princípios básicos

Art. 3º - A carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:



- I – A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II - A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- III – A progressão através de mudança de nível e classes de habilitação e de promoção periódica.

Seção II

Da estrutura da carreira

Subseção I

Disposições Gerais

Art. 4º - A carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professor e Especialista em Educação e estruturada em 10 classes. (Anexo III)

§ 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 pelo poder público, nos termos da lei.

§ 2º - Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a Carreira.

§ 3º - A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o Ensino Fundamental e a Educação Infantil, Educação Especial e Educação de Jovens e Adultos.

§ 4º - O concurso público para ingresso na carreira será realizado por área de atuação exigida:

I – Para a área 01, de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, formação em nível superior, em curso de licenciatura plena em Pedagogia correspondente à área de conhecimento (ANEXO I);

II – Para a área 02, de anos finais do ensino fundamental, formação em curso superior, de licenciatura plena correspondente à área de conhecimento (ANEXO I);

III – Para a área 03, atividades de suporte pedagógico direto à docência: administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional, formação em curso superior de Pedagogia, de licenciatura plena ou outras licenciaturas com pós-graduação específica em áreas afins, acrescida de experiência mínima de 02(dois) anos em docência para exercer a função de diretor de escola. (ANEXO II).

§ 5º - O ingresso na Carreira dar-se-á na classe inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

§ 6º - O exercício profissional do titular do cargo de professor será vinculado à área de atuação a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.



§ 7º - O titular de cargo de professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendendo o seguinte requisito:

I – Formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico;

CAPÍTULO III

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I

Do Ingresso na Carreira

Art. 5º - O ingresso na carreira dos profissionais do magistério da educação básica da rede Pública Municipal de Passagem Franca são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencherem os requisitos estabelecidos em Lei, far-se-á, através de concurso público, de provas e títulos, iniciando na primeira classe do nível de vencimento ao respectivo cargo a qual concorrerá.

§1º - É de competência da Secretaria Municipal de Educação a iniciativa de realização de concurso público para preenchimento de vagas na carreira de profissionais do magistério da educação básica.

§2º - Comprovada a existência de vaga e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concursos anteriores, o poder executivo municipal realizará concurso público de preenchimento de vaga.

§3º - A previsão de lotação específica para o cargo serão definidas em edital de concurso público para este fim, especificando o número de vagas a serem preenchidas.

Art. 6º - O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma vez, por igual período.

Art. 7º - São condições indispensáveis para o provimento de cargo do Quadro de Magistério de Passagem Franca:

I – Existência de vagas;

II – Previsão de lotação numérica específica para o cargo;

III – Idade igual ou superior a 18 anos;

IV - Habilitação específica para ingresso na carreira, na data da posse.

Art. 8º - É assegurado às pessoas portadoras de deficiências físicas o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

Art. 9º - Posse – ato administrativo mediante assinatura do termo de posse contendo as atribuições, os deveres as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado inalterável unilateralmente por qualquer das partes ressalvado os atos previstos em leis.

§1º É de competência da Secretaria Municipal de Educação dá posse ao candidato, ou o seu representante legal.

§2º A posse dar-se-á no cargo com a categoria funcional, nível correspondente, habilitação e classe inicial.

§3º O prazo para a posse é de 30 (trinta) dias, contados a partir da publicação do ato de provimento, quando se tratar de cargo efetivo, prorrogável por igual período, mediante requerimento do interessado devidamente justificado e aceito pela Secretária Municipal de Educação.

§4º Em se tratando de candidato impedido de tomar posse por motivo respaldado em lei, o prazo se estenderá até que se encerre o seu impedimento.

§5º Profissional do magistério ao tomar posse, deverá apresentar na comissão do Plano de Carreira, Cargo do Magistério Público Municipal Curriculum Vitae cópias e originais na habilitação correspondente ao cargo e classe para qual foi aprovado e demais documentos de identificação.

§6º A documentação constante no parágrafo anterior servirá para formação de dossiê, acompanhamento da vida funcional e concessão de promoção e progressão do profissional.

§7º Em se tratando de cargo em comissão, o prazo para posse ficará a critério da Secretaria Municipal de Educação.

§8º Quando se tratar de cargo efetivo, somente tomará posse o profissional que preencher os requisitos previstos no regulamento e atendendo as exigências pré-estabelecidas para o exercício do cargo.

§9º Constitui-se razões para o impedimento da posse em cargo de provimento efetivo:

a – Não preencher os requisitos previsto nos regulamentos do ingresso;

b – Está em acumulação de cargo vedada por lei;

c – Ter sido demitido pela administração pública em qualquer das esferas a bem do serviço público;

d – Desrespeitar o prazo previsto para a posse.

Art. 10º - Exercício – início do efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou função de confiança.

§1º - O servidor empossado terá o prazo de 30 (trinta) dias para entrar em exercício, contado da data da posse e em se tratando de cargo de comissão o início de exercício será definido pela Secretaria Municipal de Educação.

§2º - Será exonerado por ato do Chefe do Poder Executivo, através de processo administrativo, o servidor que não entrar em efetivo exercício no prazo previsto no parágrafo anterior, salvo, quando impedimento for devidamente justificado, mediante documentação



comprobatória, após emissão de parecer da comissão do Plano de Cargo Carreira do Magistério Público Municipal, aprovado pela Secretária Municipal de Educação.

Art.11º - A implantação do nome do profissional em folha de pagamento será efetivada, a partir da data em que foi admitido.

Art.12º - O sistema municipal de ensino definirá mecanismos específicos de acompanhamento e controle de lotação e exercício dos profissionais do magistério, assegurando o cumprimento do prazo estabelecido para o início e reinício de suas atividades.

Parágrafo Único - O profissional da carreira que não entrar no efetivo exercício no prazo determinado terá descontado de sua remuneração o valor correspondente aos dias contados a partir da data do recebimento do documento de encaminhamento e apresentação para o reinício de suas funções.

Seção II

Do Estágio Probatório

Art. 13º - São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os ocupantes de cargos de magistério da Rede Pública Municipal de Passagem Franca, nomeados em caráter efetivo, em virtude de concurso público de provas e títulos.

§1º - São considerados estáveis os profissionais da educação admitidos até 05 de outubro de 1983.

§ 2º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I – Por motivo de doença em pessoa da família;

II – Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor.

III – Para ocupar cargo público eletivo.

§ 3º - O estágio probatório será retornado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 4º - Durante o estágio probatório o ocupante de cargo do magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Passagem Franca será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

§5º - Para aquisição de estabilidade, o profissional deverá ser submetido a 03 (três) avaliações especiais de desempenho, que ocorrerão ao final de cada ano do estágio probatório realizado por comissão instituída para essa finalidade, através de decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 14º – Durante o estágio probatório, o professor no exercício das atribuições específicas do cargo, deverá satisfazer os seguintes critérios:



- I – Assiduidade;
- II – Capacidade de iniciativa;
- III – Disciplina;
- IV – Produtividade;
- V – Responsabilidade;
- VI – Idoneidade.

Parágrafo Único – O profissional que não atingir o resultado previsto nos critérios de avaliação será exonerado pelo chefe do poder executivo após processo administrativo.

Art. 15º – O profissional do Magistério Público Municipal de Passagem Franca investido no cargo por concurso público, com lotação inicial prevista no Edital do concurso público a que se submeter, somente poderá ser removido ex-offício para outra localidade, após 3 (três) anos de efetivo exercício na referida lotação.

Parágrafo Único -Cabe a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

Subseção I

Das classes e dos níveis

Art. 16º – As classes constituem a linha de progressão da carreira do titular de cargo de profissional do Magistério Público Municipal de Passagem Franca e são designadas pelas letras A a J. (Anexo III)

Art. 17º – Os níveis referentes à habilitação do titular do cargo de professor são:

Nível I - Formação em nível médio normal a vagar em extinção;

Nível II- Formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

Nível III – Formação em nível de pós-graduação *latu-sensu*, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;

Nível IV – formação em curso de pós-graduação – graduação *stricto-sensu*, Mestrado, em área relacionada à sua atuação;

Nível V – formação em curso de pós- graduação – graduação *stricto-sensu* Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

Seção III

Da Progressão por tempo de serviço



Art. 18 °– Progressão por tempo de serviço é a passagem do profissional do Magistério Público Municipal de Passagem Franca de uma classe para a seguinte decorrente do seu tempo de serviço na carreira.

§ 1º - A Progressão por tempo de serviço será automática e independe de requerimento do interessado.

§ 2º - A Progressão por tempo de serviço será realizada sempre no mês subsequente ao que o interessado completar o requisito de tempo de serviço necessário.

Seção IV

Da Promoção por merecimento

Art. 19º – Promoção por merecimento é a passagem do profissional do Magistério Público Municipal de Passagem Franca de uma classe para a seguinte, independentemente do seu tempo de serviço na carreira, em decorrência de avaliação de desempenho.

§ 1º - A Promoção por merecimento decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos do professor.

§ 2º - A Promoção por merecimento, observando o número de vagas disponíveis da classe seguinte, obedecerá à ordem de classificação dos integrantes da classe.

§ 3º - A cada ano, até o mês de fevereiro, a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal fixará o número de vagas disponíveis de cada classe, que serão preenchidas pela Promoção por merecimento prevista nesta Seção.

§ 4º - Os critérios de inscrição, participação e classificação de profissionais à Promoção por merecimento prevista nesta Seção serão regulamentados por Decreto no prazo de 90 (noventa) dias da promulgação dessa lei.

§ 5º - Não será concedida a Promoção por merecimento ao profissional do magistério que não esteja no exercício de suas funções, e que tenha desempenho inferior ao padrão estabelecido.

Seção V

Da Qualificação Profissional

Art. 20º – A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão 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 prioritários, em especial o de habilitação dos professores leigos.

Art. 21º – A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do titular de cargo da Carreira de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins



de direito, e será concedida para frequência a cursos ou estágio de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

Art. 22º – Após cada quinquênio de efetivo exercício, o titular de cargo da Carreira poderá, no interesse do ensino, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por três meses para participar de curso de qualificação profissional.

§ 1º - Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis.

§ 2º - O docente afastado para participar de curso de qualificação profissional, terá o compromisso de permanecer na área de atuação, por (03) três anos ou ressarcir as despesas custeadas pelo Poder Público Municipal.

§ 3º - A licença para qualificação profissional não será concedida, se o titular do cargo da carreira, em cada quinquênio:

I – faltar injustificadamente;

II – faltar, interpoladamente, em cada ano do referido quinquênio, mais de 08(oito) dias, mesmo que justificadamente;

III – sofrer qualquer pena de suspensão;

IV – usufruído licença:

a – para tratar de interesses particulares;

b – para tratamento de saúde, por prazo superior a 30 (trinta) dias consecutivos ou 40 (quarenta) dias interpolados, em cada ano do referido quinquênio;

c – por motivo de doença de pessoa da família, por prazo superior a 30 (trinta) dias, em cada ano do referido quinquênio.

Seção VI

Da Avaliação de Desempenho

Art. 23º. A Avaliação de Desempenho de que trata esta lei, tem como objetivo:

I – estimular o trabalho coletivo, visando à ampliação do nível de participação dos profissionais do Magistério Público Municipal de Passagem Franca no planejamento institucional;

II – estabelecer a contribuição de cada profissional do Magistério Público Municipal de Passagem Franca na consecução dos objetivos do seu setor e da Instituição;



III – identificar potencialidades e necessidades profissionais de readaptação e reabilitação;

IV – fornecer indicadores que subsidiem planejamento estratégico, na perspectiva do desenvolvimento profissional dos integrantes das carreiras do Magistério Público Municipal de Passagem Franca;

V – propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

VI – identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

VII – subsidiar a elaboração dos Programas de Formação Continuada, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas públicas educacionais.

Art. 24º. A Avaliação de Desempenho de que trata esta lei, deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, observados os seguintes princípios:

I – legitimidade e transparência do processo de avaliação;

II – periodicidade;

III – direito de manifestação ao Secretário Municipal de Educação, em instância recursal;

IV – conhecimento pelo servidor dos instrumentos de avaliação e dos seus resultados.

Art. 25º. O Sistema de Avaliação de Desempenho dos profissionais do Magistério Público Municipal de Passagem Franca é o processo pedagógico, modelo 360 graus, que aferirá os aspectos funcionais de forma integrada entre os diferentes níveis de atuação, abrangendo as ações da unidade escolar, as atividades das equipes de trabalho, as condições de trabalho e as atividades individuais.

§ 1º A pontuação a ser atribuída na avaliação de desempenho varia de 1 (um) a 10 (dez), tornando-se apto, com avaliação satisfatória, para efeito de promoção por merecimento, o profissional do Magistério Público Municipal de Passagem Franca que obtiver média final igual ou superior a 7 (sete).

§ 2º A Avaliação de Desempenho de que trata este artigo será aplicada a todos os profissionais do Magistério Público Municipal de Passagem Franca.

§ 3º A Avaliação de Desempenho será realizada por comissão paritária, somente para esse fim, até o mês de abril de cada ano, conforme critérios a serem definidos por decreto.



Seção VII

Da jornada de trabalho

Art. 26º – A jornada de trabalho do titular de cargo de profissional do Magistério Público Municipal de Passagem Franca será de 20 (vinte horas) horas semanais.

§ 1º – A jornada de 20 (vinte) horas semanais do professor em função docente terá 1/3 (um terço) da sua carga horária destinada a atividades extraclasse, que são compreendidas como as de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, planejamento, contatos com a comunidade e formação continuada.

Art. 27 – O titular de cargo de Professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço:

I – Em regime suplementar, até no máximo de mais quinze 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 quarenta horas semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade e o professor terá os seus vencimentos acrescidos do valor correspondente ao seu vencimento.

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. 28 – Ao professor em regime de quarenta horas semanais pode ser concedido o adicional de dedicação exclusiva, para a realização de projeto específico de interesse do ensino, por tempo determinado.

Parágrafo Único – O regime de dedicação exclusiva implica, além da obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos completos, o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública.

Art. 29 – A convocação para a prestação de serviço em regime de quarenta horas semanais e a concessão do incentivo de dedicação exclusiva dependerão de parecer favorável da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

Parágrafo Único – A interrupção da convocação e a suspensão da concessão do incentivo de que trata o caput do artigo ocorrerão:

I – A pedido do interessado;



- II – Quando cessada a razão determinante da convocação ou da concessão;
- III – Quando expirado o prazo de concessão do incentivo;
- IV – Quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou a concessão do incentivo.

Seção VIII

Da Remuneração, dos direitos e das vantagens

Subseção I

Do Vencimento

Art. 30 – A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Parágrafo Único – Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para a classe inicial e no nível mínimo de habilitação.

Subseção II

Das vantagens, gratificação e titulação

Art. 31 – Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:

I – Gratificações:

- a) Pelo exercício de direção ou vice direção de unidades escolares;
- b) Pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento;
- c) Pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais;

II – Adicionais

- a) Por tempo de serviço
- b) Pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva.

§ 1º - As gratificações de função não são acumulativas.

Art. 32 – A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

- I – 50% (cinquenta) por cento do salário base, para escolas de pequeno porte, que tenham até 200 alunos;
- II – 60% (sessenta) por cento do salário base para escolas de médio porte, de 201 a 300 alunos;
- III – 70% (setenta) por cento do salário base, para escolas de grande porte, acima de 300 alunos.



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

§ 2º- A classificação das unidades escolares segundo a tipologia será estabelecida anualmente por proposta da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

Art. 33 – A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento corresponderá de 10% (dez por cento) até 20% (vinte por cento) do vencimento básico da carreira.

I -Gratificação de 10% (dez por cento) para localidades até 10km;

II – Gratificação de 15% (quinze por cento) para localidades até 25 km;

III – Gratificação de 20% (vinte por cento) para localidades acima de 25 km.

Art. 34 – A gratificação pelo exercício de docência com alunos do ensino fundamental (1º ao 5º ano) portadores de necessidades especiais corresponderá a até 30% (trinta) por cento do vencimento básico, em salas de aulas regulares, obedecendo ao seguinte:

I-Salas regulares entre um a quatro alunos com necessidades especiais, gratificação de 20%(dez por cento);

II-Salas regulares entre cinco a sete alunos com necessidades especiais, gratificação de 30% (vinte por cento);

Art. 35 – 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 15% e serão considerados apenas os certificados com validade de até 05 anos.

§1º – Para fins de direito no caput do art. 35 deverá ser apresentado à Secretaria de Educação, certificados de cursos de atualização, aperfeiçoamento ou reciclagem, na área de Formação Educacional, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas.

§2º - Para fins de direito ao caput do art. 35 os certificados deverão ser realizado de forma presencial ou semipresencial em instituições reconhecida pelo MEC (Ministério da Educação).

§3º - A Secretaria Municipal de Educação terá um prazo de até 60(sessenta) dias, a contar do recebimento para análise e veracidade dos certificados e realizar o enquadramento do servidor no nível ou classe a que faz jus.

§4º - Não será aceito em nenhuma hipótese declaração de diploma e/ou certificados.

Art. 36 – O adicional por tempo de serviço será por triênio, equivalente a 1% (um por cento) do vencimento básico da carreira ou do vencimento do profissional do magistério por cada ano de efetivo exercício, observando o limite de 30% (trinta por cento), implementado na tabela de forma horizontal nas classes das progressões. (ANEXO IV)



Art.37– A gratificação por titulação é concedida aos integrantes do magistério da educação básica portadores de certificados, diplomas, e títulos na área de formação em percentuais calculados sobre o vencimento básico da carreira dar-se-á, da seguinte forma;

I – 10% (dez por cento) para portadores de diplomas ou certificados e pós – graduação;

II – 10% (dez por cento) para portadores de título de mestre;

III – 10% (quinze por cento) para portadores de título de doutor.

Art. 38 – O servidor estável que venha exercer, ininterruptamente cargo que lhe proporcione vencimento superior ao do cargo de que seja titular, incorporará 1/10 (um décimo) dessa diferença, por ano, até o limite de 10/10(dez décimos).

Parágrafo Único – Não fará jus aos benefícios do art. 38, o servidor que venha a exercer o cargo de direção, vice direção, coordenação e/ou supervisão.

Subseção III

Da remuneração pela convocação em regime suplementar

Art.39– A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas de trabalho do titular de cargo da Carreira.

Seção IX

Das férias

Art. 40 – O período de férias anuais do titular de Cargo da Carreira será de:

I – Quando em função docente, de 45 (quarenta e cinco) dias;

II – Nas demais funções, de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único – As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares de acordo com calendários anuais, de forma a tender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

Seção X

Da cedência e da isenção de sala de aula

Art.41 – Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.



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

§ 2º - Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

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

II – Quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§ 3º - A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

Art.42– A isenção de sala de aula -- afastamento do profissional do magistério das atividades de docência pela aquisição de doença no seu exercício devidamente comprovada pela perícia médica.

§1º - Para efetivação da isenção será necessário:

I – Solicitação através de processo administrativo por parte do interessado, com a apresentação de cópia do contracheque, laudo médico informando a doença e sua origem.

II – Parecer da perícia médica autorizada opinando pela isenção e período, que pode ser permanente e/ou temporária.

§2º - Assinatura da portaria de isenção da sala de aula será de competência do Secretário Municipal de Educação.

§3º - Quando a isenção for por prazo determinado, ao seu final o interessado passará por um novo processo de avaliação, e, se necessário outra autorização.

CAPITULO V

Das Licenças

Art. 43 Ao servidor efetivo serão concedidas as seguintes licenças:

I – Licença para tratamento de interesses particulares;

II – Licença Maternidade, adotante e de paternidade;

III – Licença prêmio por assiduidade;

IV – Licença para tratamento de saúde;

V – Licença para profissional mãe de filhos com necessidades especiais;

VI – Licença por motivo de doença em pessoa da família;

VII – Licença para desempenho de mandato classista.

Seção I



Licença para tratamento de interesses particulares

Art.44 – Caberá a administração, conceder ao servidor de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licença para tratar de assuntos particulares, pelo prazo de até 2(dois) anos consecutivos sem remuneração, prorrogável, uma única vez, por período não superior a esse limite;

§ 1º A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço público;

§2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 2 (dois) anos do término da anterior ou de sua prorrogação;

Seção II

Licença maternidade, adotante e paternidade.

Art.45– Será concedida licença maternidade à profissional da educação por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração previsto nas leis municipais

Art. 46 – A profissional que adotar obtiver guarda judicial de crianças até 1(um) ano de idade, será concedida a licença maternidade observando o disposto no artigo 45.

Art. 47 – Ao profissional da educação será concedida a licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos ao contar da data do nascimento, sem prejuízo à remuneração, o mesmo se aplica no caso de adoção.

Seção III

Licença prêmio por assiduidade

Art. 48 – Após cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício ao servidor estável será concedida licença especial, a título de licença prêmio por assiduidade, de 90 (noventa) dias com todos os direitos e vantagens do seu cargo efetivo;

§1º - A licença prêmio não será concedida, se o servidor em cada quinquênio:

I – Faltar injustificadamente por mais de 3 (três) dias

II - Faltar interpoladamente, em cada ano de referido quinquênio, mais de 15(quinze) dias, mesmo que justificadamente;

III – Sofrido qualquer pena de suspensão;

IV – Usufruído licença:

a) – Para tratamento de saúde, por prazo superior a 30 (trinta) dias consecutivos ou 40 (quarenta) dias interpolados;

b) – Por motivo de doença de pessoa da família, por prazo superior a 30 (trinta) dias;



c) – Para tratar de interesses particulares;

V – Sofrido pena de advertência por mais de 3 (três) vezes, a cada ano do referido quinquênio;

§2º - A contagem para novo período aquisitivo da licença prêmio, nos casos previstos nos incisos de I a IV deste artigo começara a partir da data em que o servidor reassumir o exercício do cargo ou no dia seguinte a falta injustificada ou da última falta interpolada.

§3º - No que trata o inciso V deste artigo, respeitar – se – á o limite de 3 (três) meses, contando da aplicação da última pena de advertência, para se contar novo período aquisitivo.

Art. 49 – A licença prêmio não será em nenhuma hipótese convertida e pecúnia.

Seção IV

Licença para tratamento de saúde

Art. 50 – Será concedida ao servidor licença renumerada para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica oficial.

Parágrafo Único – Durante o período que durar a licença de que trata este artigo, a remuneração será devida na seguinte discriminação:

I – Integral, até 15º (décimo quinto) dia; e

II – Proporcional ao tempo de contribuição previdenciária, após o 16º (décimo sexto) dia, a ser paga pelo Instituto Nacional de Seguridade Social.

Art. 51 – Para licença de até 15 (quinze) dias, a inspeção será feita por médico da rede oficial, solicitada pela Secretaria de Administração, se por prazo superior, por junta médica oficial do Instituto Nacional de Seguridade Social.

§1º - Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.

§2º - Caso o servidor esteja fora do município poderá ser admitido atestado passado por médico particular, com firma reconhecida.

Art. 52 – Findo o prazo da licença, o servidor será submetido à nova inspeção médica, que concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria por invalidez.



Art. 53 – O atestado ou laudo da junta médica oficial não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidente em trabalho, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas na legislação securitária municipal.

Parágrafo Único - O Servidor que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido à inspeção médica.

Seção V

Licença para servidora mãe de filhos com necessidades especiais

Art. 54 – Poderá ser autorizado o afastamento, de até 2 (duas) horas diárias, à servidora mãe de filhos com necessidades, desde que devidamente comprovada esse condição.

Seção VI

Art. 55 – Poderá concedida licença ao servidor por motivo de doença do conjugue ou companheiro, do pai ou mãe, filho ou enteado e de irmão mediante comprovação médica obedecida os requisitos e condições exigidas na legislação vigente.

Seção VII

Art. 56 – É assegurado ao ocupante de Cargo da Rede Pública dos profissionais do Magistério da Educação de Passagem Franca o direito à licença para o desempenho de mandato classista em Confederação, Federação, Associação de Classe no âmbito estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função dos cargos ocupados sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

Capítulo IV

DA GESTÃO DO ESTATUTO E DO PLANO DE CARREIRA

Seção I

Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 57 – É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargo e Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.



Parágrafo Único – A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por 01 (um) representantes da Secretaria Municipal de Administração e Finanças, 01(um) representante do Conselho Municipal de Educação e de 03 (três) representantes da classe dos professores, totalizando 06 (seis) membros indicados através de processo eletivo, organizado pela entidade representativa, nomeados através de ato do poder executivo.

Capítulo V

DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS.

Seção I

Da implantação do Plano de Carreira

Art. 58 – O número de Cargos da Carreira do Magistério Público Municipal é o seguinte:

CLASSE	QUANTIDADE DE PROFESSORES
A	96
B	84
C	26
D	0
E	0
F	0
G	0
H	81
I	0
J	0
TOTAL	287

Art. 59– O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério.

§ 2º - Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

§ 3º - Se a nova remuneração decorrente do provimento no Plano de Carreira for inferior à remuneração até então percebida pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal.

Seção II

Das Disposição Gerais



Art. 60 – Os atuais integrantes do Magistério estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o novo Plano de Cargos, Carreira e Salários mediante enquadramento obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º - Os que não preencherem os requisitos exigidos terão assegurados os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o quadro suplementar.

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

Art. 61 – Os integrantes do Quadro do magistério que se encontrarem à época de implantação no novo Plano de Cargos, Carreira e Salários, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam aos requisitos.

Art. 61– Os integrantes do Quadro do Magistério de Passagem Franca, que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício de suas funções.

Art. 62 – Fica assegurado o mês de janeiro, para revisão dos valores do piso salarial dos servidores da rede pública municipal de ensino de Passagem Franca.

Art. 63– Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder abono especial, ao final de cada exercício financeiro aos profissionais da educação, de que trata esta Lei que estejam em efetivo exercício no Ensino Fundamental Público, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, preconizado na Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007 e pelo Decreto nº 6.253/2007

Art. 64 – É assegurado ao ocupante do cargo de Magistério da rede Pública Municipal de Passagem Franca, o direito a licença de 03 (três) profissionais da educação para o desempenho de mandato classista em confederação, federação, associação de classe no âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

§ 1º – A licença terá duração igual ao mandato podendo ser prorrogado no caso de reeleição.

§ 2º - Fica assegurado o desconto sindical em folha de pagamento dos profissionais da educação em favor da entidade representativa, expressamente autorizada pelo servidor.

Art.65 – Os servidores do cargo do Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes aquelas referentes ao seu cargo, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 66 – O servidor que ao ser enquadrado sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão de Enquadramento do Quadro de Magistério da rede pública municipal de ensino dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Seção III

Das disposições transitórias

Subseção I

Do Enquadramento

Art. 67– O enquadramento dos servidores integrantes do quadro permanente do pessoal do magistério da rede pública municipal de ensino de Passagem Franca dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício da função, em níveis e classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do novo plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividade), observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Art. 68 – Os servidores do quadro de pessoal permanente do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas classes Iniciais, A, B, C, D, E, F, G, H, I, J do quadro de carreira, no nível de habilitação que lhes corresponder, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no (Anexo IV) desta Lei.

I – Ficam enquadrados no Nível I, os professores com formação de magistério extinto a vagar, observando os critérios de carreira a tabela de nível I no anexo desta lei;

II- Ficam enquadrados no Nível II, de vencimento de graduação em Licenciatura Plena com formação Pedagógica ou outra graduação correspondente à área de conhecimento específica do currículo nos termos da lei vigente;

III – Ficam enquadrados no Nível III, de formação licenciatura plena e Pós-graduação “**latu-sensu**”, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;

IV – Ficam enquadrados no Nível IV, de formação em licenciatura plena, acrescida de Mestrado “**stricto-sensu**” em área relacionada à sua atuação;

V- Ficam enquadrados no Nível V, de formação em licenciatura plena, acrescidos de Doutorado” **stricto-sensu**”, em área relacionada à sua atuação.

Art. 69– A parte suplementar do quadro do Magistério do Ensino Público Municipal é composto de cargos não compatíveis com o sistema de classificação abordado por esta Lei.

Art. 70 – Serão estabelecidos 02 (dois) padrões de vencimento, designados pelas letras A e B conforme critério estabelecido no Anexo IV.

I – Padrão A – Professor formação em magistério em nível médio.

II – Padrão B – Professor com Licenciatura Plena.

Art. 71 – Os ocupantes de cargo de a parte suplementar ficam assegurados os direitos adquiridos sob a vigência da Lei anterior.

Art. 72 – Fica vedado o ingresso de qualquer servidor na estrutura da parte suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.



Parágrafo Único – Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de servidor na parte suplementar.

Art. 73 – Poderá o ocupante do cargo da parte suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na parte permanente da rede Pública Municipal de Ensino de Passagem Franca, desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

Seção IV

Das disposições finais

Art. 74 – O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o do vencimento básico da Carreira:

CLASSE = A	1.00000
CLASSE = B	1.03000
CLASSE = C	1.06090
CLASSE = D	1.09273
CLASSE = E	1,12551
CLASSE = F	1.15927
CLASSE = G	1.19405
CLASSE = H	1,22987
CLASSE = I	1.26677
CLASSE = J	1,30477

Art. 75 – É fixado sobre o Piso Salarial Nacional vigente o valor do vencimento básico da carreira do magistério, para a carga horária de 20 horas. (Anexo IV)

Art. 76– Ao vencimento do professor será concedido um aumento anual na ordem de 100% (cem por cento) do reajuste anual concedida à *Per Capta* do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica – FUNDEB.

Art. 77– O exercício das funções de direção e vice direção de unidades escolares é reservada aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal com o mínimo de 03 (três) anos de docência e será escolhido através do voto do corpo docente e do corpo discente da escola e/ou processo seletivo.



Parágrafo Único – Os Diretores e Vice-Diretores e Especialistas da Educação previamente eleitos e/ou seletivados, serão nomeados pelo poder Executivo, para o mandato de dois anos, podendo ser reconduzido por mais dois anos.

Art. 78 – A Função de Especialistas da Educação (Administrador Escolar, Supervisor, Orientador Educacional e Inspetor Escolar), serão reservadas aos integrantes de Carreira do Magistério Público Municipal, portadores do curso de Pedagogia Licenciatura Plena ou outras licenciaturas com pós-graduação específica acrescida de experiência mínima de 03 (três) anos em docência para exercer a função de diretor de escola.

Art. 79 – Os professores nomeados para as funções de diretores e vice-diretores e especialistas da educação, poderão ser destituídos das funções, quando:

I - A pedido do interessado;

II – Pela irresponsabilidade profissional;

III – Da incompatibilidade para os trabalhos;

IV – Do tratamento incompatível com a função de relacionamento com os alunos, professores e demais servidores da educação;

V – Revelar ideias perniciosas contrárias à filosofia educacional da escola.

Art. 80 – Os titulares de cargo de professor integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta lei.

Art. 81 – As disposições desta lei aplicam-se, no que for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do Magistério Público Municipal nela não incluída.

Art.82 – O Poder Executivo aprovará o Regime de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de 3 (três) meses a contar da publicação desta Lei.

Art. 83 – As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 84– Esta lei entrará em vigor 30 (dias) dias após a data de sua publicação, revogam-se todas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO DE PASSAGEM FRANCA-MA, 09 DE DEZEMBRO DE 2019

Marion Saba Torres

Prefeito Municipal



ANEXOS

ANEXO I

DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DE MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA DE ENSINO

CARGO: PROFESSOR GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO DESCRIÇÃO SUMÁRIA

- ✓ Exerce a docência no Sistema Público Municipal de Educação, transmitindo os conteúdos pertinentes de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania.
- ✓ Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte as atividades de ensino.
- ✓ Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino-aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados.
- ✓ Desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante a sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social.
- ✓ Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

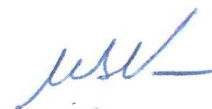
DESCRIÇÃO DETALHADA EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1. Planeja e ministra aula nos dias letivos e horas/aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
2. Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regime escolar;
3. Informa aos pais e responsáveis sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;
4. Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;
5. Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;
6. Participa do planejamento geral da escola;
7. Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;
8. Participa da escola do livro didático;
9. Participam de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos, e outros eventos da área educacional e correlatos;
10. Acompanha e orienta estagiários;
11. Zela pela integridade física e moral do aluno;
12. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;



13. Elabora projetos pedagógicos;
14. Participa de reuniões interdisciplinares;
15. Confecciona material didático;
16. Realiza atividades extraclasse em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;
17. Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portador de necessidades especiais para os setores específicos de atendimento;
18. Seleciona, apresenta e revista conteúdos;
19. Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidades especiais no ensino regular;

20. Proporciona aos educandos, portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;
21. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de culturas, grêmios estudantis e similares;
22. Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e da comunidade;
23. Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa;
24. Participa do conselho de classe;
25. Prepara o aluno para o exercício da cidadania;
26. Incentiva o gosto pela leitura;
27. Desenvolve a auto-estima do aluno;
28. Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;
29. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;



30. Orienta ao aluno quanto a conservação da escola e dos seus equipamentos;
31. Contribui para a aplicação da política pedagógica do município e o cumprimento da legislação de ensino;
32. Propõe-se a aquisição de equipamentos que venham favorecer às atividades de ensino-aprendizagem;
33. Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
34. Analiza dados referentes a recuperação, aprovação, reprovação e evasão escolar;
35. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
36. Mantém atualizados os registros de aula, frequência e de aproveitamento escolar do aluno;
37. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
38. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
39. Apresenta propostas que visem a melhoria da qualidade de ensino;
40. Participa da gestão democrática da unidade escolar;
41. Executa outras atividades correlatas.

TABELA DE PORCENTAGENS ENTRES OS NIVEIS

NIVEL - I	VENCIMENTO BASICO
NIVEL - II	10%
NIVEL - III	10%
NIVEL - IV	10%
NIVEL - V	10%

ANEXO II

EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

1. Elaborar e executar projetos pertinentes a sua área de atuação;
2. Participa de estudos e pesquisas em sua área de atuação;
3. Participa da promoção e coordenação de reuniões com corpo docente e discente da unidade escolar;
4. Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aulas estabelecidas;
5. Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;
6. Elabora relatórios de dados educacionais;
7. Emite parecer técnico;
8. Participa do processo de lotação numérica;
9. Zela pela integridade física e moral do aluno;
10. Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;
11. Participa da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação das políticas do ensino;
12. Participa da elaboração, execução e avaliação do projeto pedagógico da escola;
13. Estabelece parceria para desenvolvimento de projetos;
14. Articula-se com órgãos gestores de educação e outros;
15. Participa da elaboração do currículo e calendário escolar;
16. Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;



17. Participa da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aulas, hora/atividades, disciplina e turmas sob a responsabilidade de cada professor;
18. Mantém intercâmbio com outras instituições de ensino;
19. Participa de reuniões pedagógicas e técnicas-administrativas;
20. Acompanha e orienta o corpo docente e discente da unidade escolar;
21. Participa de palestras e seminários, congressos e encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlatos;
22. Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;
23. Coordena as atividades de integração da escola com família e a comunidade;
24. Coordena o conselho de classe;
25. Contribui na preparação do aluno para o exercício da cidadania;
26. Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;
27. Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;
28. Contribui para a aplicação da política pedagógica no município e o cumprimento da legislação do ensino;
29. Propõe a aquisição de equipamentos que assegurem o funcionamento satisfatório da unidade escolar;
30. Planeja, executa e avalia as atividades de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal da área de educação;
31. Apresenta proposta que visem à melhoria da qualidade do ensino;
32. Contribui para a construção e operacionalização de uma proposta pedagógica que objetiva a democratização do ensino, através da participação efetivada da família e demais segmentos da sociedade;
33. Sistematizar os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;



33. Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos;
34. Promove intercambio entre professor, aluno, equipe técnica administrativa, e conselho escolar;
35. Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabiliza a relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio econômico político;
36. Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõe os currículos da educação básica;
37. Desenvolver pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informações, a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;
38. Busca a modernização dos métodos e técnicas utilizadas pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;
39. Assessora o trabalho docente na busca de soluções para os problemas de reprovação e evasão escolar;
40. Contribui para o aperfeiçoamento do ensino e da aprendizagem desenvolvida pelo professor em sala de aula, na elaboração de implementação do projeto educativo da escola, consubstanciado numa educação transformadora;
41. Coordena as atividades de elaboração do regime escolar;
42. Participa da análise e escolha dos livros didáticos;
43. Acompanha e orienta estagiários;
44. Participa das reuniões interdisciplinares;
45. Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;
46. Promove inclusão do aluno portador de necessidades especiais no regime escolar;
47. Propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;

48. Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;
49. Trabalha na integração social do aluno;
50. Traça o perfil do aluno, através de observação, questionários, entrevistas e outros;
51. Auxilia o aluno na escolha de profissões, levando em consideração a demanda e a oferta no mercado de trabalho;
52. Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;
53. Divulga experiências e matérias relativos à educação;
54. Promove e coordena reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
55. Programa, realiza e presta contas das despesas efetuadas com recursos diversos;
56. Coordena, acompanha e avalia as atividades administrativas e técnico-pedagógicas da escola;
57. Orienta escolas na regularização e nas normas legais referentes ao currículo e à vida escolar do aluno;
58. Acompanha estabelecimentos escolares, avaliando o desempenho de seus componentes e verificando o cumprimento de normas e diretrizes para garantir a eficácia do processo educativo;
59. Elabora documentos referentes à vida escolar dos alunos de escolas extintas;
60. Participa da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pelo sistema Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;
61. Participa da gestão democrática da unidade escolar e ;
62. Executa outras atividades correlatas.

REQUISITOS



INSTRUÇÃO

ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

• Graduação em Licenciatura plena para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, e excepcionalmente até a década da Educação poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência na Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental, a obtida em nível médio com formação de magistério. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área.

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO


• Habilitação específica, obtida em curso de graduação em Pedagogia ou Pós-Graduação, garantida nesta formação a base comum nacional.

EXPERIÊNCIA

• Para os professores em Atividade de Suporte Pedagógico será exigida a experiência docente de 02 (dois) anos para o exercício destas atividades.

CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS

- O ocupante do Cargo ou emprego deve ser capaz de trabalho mental frequente para retenção, compreensão, julgamento, decisão, crítica, avaliação de dados e soluções;
- Capacidade de expressão verbal e escrita;
- Capacidade de persuasão;
- Responsabilidade com pessoas, políticas pedagógicas, materiais, equipamentos, documentos e outros valores;



- Habilidade para contatos frequentes com corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades técnicas e público em geral;

Capacidade para lidar com informações confidenciais

ANEXO III

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇOS PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

CLASSES	TEMPO DE SREVIÇOS
A	00 a 3 anos
B	03 anos e 1 dia a 6 anos
C	06 anos e 1 dia a 09 anos
D	09 anos e 1 dia a 12 anos
E	12 anos e 1 dia a 15 anos
F	15 anos e 1 dia a 18 anos
G	18 anos e 1 dia a 21 anos
H	21 anos e 1 dia a 24 anos
I	24 anos e 1 dia a 27 anos
J	27 anos e 1 dia a 30 anos
J	30 anos

ANEXO IV

?

TABELA DE CLASSES DOS PROFESSORES DE PASSAGEM FRANCA

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

- O PROFESSOR MUDARÁ DE CLASSE A CADA TRÊS ANOS E UM DIA;
- 3% (TRÊS POR CENTO) EM UMA CLASSE E OUTRA;

ANEXO V

TABELA DE VENCIMENTO COM 20 HORAS SEMANAIS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
NIVEL - I	1.381,17	1.422,60	1.465,28	1.509,24	1.554,52	1.601,15	1.649,19	1.698,66	1.749,62	1.802,11
NIVEL - II	1.519,29	1.564,86	1.611,81	1.660,16	1.709,97	1.761,27	1.814,11	1.868,53	1.924,59	1.982,32
NIVEL - I II	1.671,21	1.721,35	1.772,99	1.826,18	1.880,97	1.937,40	1.995,52	2.055,38	2.117,04	2.180,56
NIVEL - I V	1.838,34	1.893,49	1.950,29	2.008,80	2.069,06	2.131,13	2.195,07	2.260,92	2.328,75	2.398,61
NIVEL - V	2022,16	2.082,83	2.145,32	2.209,68	2.275,97	2.344,25	2.414,58	2.487,01	2.561,62	2.638,47

- Esta tabela será implanta com o fator de correção, de acordo com a data de admissão do servidor
- Admitidos em 1997, o fator de correção é de 49%;
- Admitidos em 1998, o fator de correção é de 48%;
- Admitidos em 2011, o fator de correção é de 14%;
- Admitidos em 2012, o fator de correção é de 13%;
- Admitidos em 2013, o fator de correção é de 12%;



- Admitidos em 2014, o fator de correção é de 8%;
- Admitidos em 2015, o fator de correção é de 7%;

ANEXO VI

TABELA DE VENCIMENTO DOS COORDENADORES

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
2.557,15	2.633,86	2.712,88	2.794,27	2.878,09	2.964,44	3.053,37	3.144,97	3.239,32	3.336,50

NOME	ADMISSÃO	VENCIMENTO	F. CORREÇÃO	TOTAL
DEANE COUTINHO BRITO	04/03/2011	2.712,88	871,96	3.584,84

EDILENE SOARES DA SILVA	20/03/2018	2.557,16	397,01	2.954,17
-------------------------	------------	----------	--------	----------

HEITOR VIEIRA DA SILVA	27/02/2017	2.557,16	0	2.557,16
------------------------	------------	----------	---	----------

JAKSONIA PEREIRA DE SOUZA	11/03/2011	2.712,88	701,25	3.414,13
---------------------------	------------	----------	--------	----------



- O FATOR DE CORREÇÃO É UM VALOR DESTINADO A MANTER OS VENCIMENTOS ATUAIS;
- TODA VEZ QUE HOVER AUMENTO NO VENCIMENTO O FATOR DE CORREÇÃO SERA DIMINUIDO ATÉ ZERAR.

