LEI Nº 714, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2003.

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURA DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO QUADRO DE PROVIMENTO EFETIVO DO GRUPO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DA PREFEITURA DE BOA VISTA - RR.

O PREFEITO DE BOA VISTA – RR em exercício, no uso das atribuições legais, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte

LEI:

TÍTULO I

Das Disposições Preliminares e dos Conceitos

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR dos servidores do Quadro de Provimento Efetivo do Grupo Magistério Público Municipal da Prefeitura de Boa Vista, que objetiva estabelecer estrutura de cargos e carreira eqüitativa internamente e estrutura de remuneração equilibrada com o mercado de trabalho de órgãos públicos, bem como disciplinar as formas de provimento, progressão e promoção.

Art. 2º O PCCR instituído por esta lei fundamenta-se nos princípios constitucionais da igualdade, da impessoalidade, da legalidade, da moralidade e da eficiência.

Art. 3º A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o ensino fundamental, a educação infantil e a educação especial.

Art. 4º O PCCR instituído por esta lei visa a prover o Quadro Efetivo do Grupo Magistério Municipal de um sistema organizado de cargos, carreira e remuneração, com observância da aplicação da filosofia de cargo multifuncional, por meio da adoção de cargo amplo e estratégico, com a vantagem de englobar, num mesmo cargo, todas as especialidades abrangidas, permitindo que haja flexibilidade para seus ocupantes exercerem atribuições diversificadas.

CAPÍTULO II

Dos Conceitos

Art. 5º Para os efeitos desta lei, consideram-se:

I- Cargo Público: conjunto de atribuições da mesma natureza e de iguais responsabilidades, sob uma mesma denominação, acometidas a um servidor, com as características essenciais de criação por lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos, de provimento em caráter efetivo;

II-Cargos em Comissão: cargos de livre provimento e exoneração, por decreto do chefe do Poder Executivo e compreende as atividades de direção, chefia, assessoramento, assistência e supervisão, obedecendo aos quantitativos estabelecidos em legislação própria;

III- Cargo Multifuncional: conjunto de especialidades de natureza abrangente e estratégica, permitindo que haja flexibilidade no exercício de atividades diversificadas, com níveis equivalentes de complexidade e responsabilidade;

IV- Carreira: possibilidade de crescimento do servidor dentro do conjunto de estágios de um cargo, mediante critérios estabelecidos;

V-Categoria ou Faixa Salarial: instrumento que contém referências salariais e possibilita progressão salarial horizontal do servidor, delimitada por valores mínimos, intermediários e máximos e identificada por letras;

VI- Especialidade: conjunto de atribuições da mesma natureza e do mesmo grau de dificuldade e responsabilidade, inerentes a um determinado cargo;

VII- Estágio: padrão de enquadramento funcional que possibilita a promoção do servidor mediante o atendimento de requisitos e condições estabelecidas no PCCR, identificado por algarismos romanos;

VIII- Grupo Ocupacional: conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a correlação e afinidade existentes entre elas quanto à escolaridade exigida e/ou ao grau de conhecimento;

IX- Progressão Salarial: mudança do servidor da referência em que se encontra para outra imediatamente superior na mesma faixa salarial;

X-Promoção Funcional: mudança de estágio e categoria salarial em que se encontra o servidor, dentro do mesmo cargo;

XI- Remuneração: é o montante, em moeda corrente, pago mensalmente ao servidor como retribuição pelos serviços prestados ao seu órgão de lotação;

XII- Sistema Municipal de Ensino: conjunto de instituições e órgãos, de acordo com o disposto no art. 18, incisos de I a III da Lei Federal nº 9.394/96, que realiza atividades de educação, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

XIII- Vencimento: retribuição pecuniária fixada em parcela única mensal, devida ao servidor pelo exercício do cargo ou especialidade;

TÍTULO II

Do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo e do Quadro de Cargos em Comissão

CAPÍTULO I

Do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo

Art. 6º O Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Grupo Magistério Público Municipal fica constituído por 1.200 (mil e duzentas) vagas, distribuídas na forma do Anexo II desta lei.

Art. 7º O PCCR do Quadro Efetivo do Grupo Magistério Público Municipal fica constituído por três grupos ocupacionais, a saber:

I- Grupo Ocupacional I – Grupo de Nível Médio, com requisito de escolaridade e formação específica para o magistério, em nível médio, na modalidade normal;

II- Grupo Ocupacional II – Grupo de Nível Superior, com requisito de escolaridade correspondente ao ensino superior completo com Licenciatura Plena;

III- VETADO

IV- VETADO

Art. 8º O Grupo Ocupacional I – Grupo de Nível Médio, será constituído pelo cargo Professor de Nível Médio.

Art. 9º O Grupo Ocupacional II – Grupo de Nível Superior, será constituído pelo cargo Professor de Nível Superior.

Art. 10. VETADO

CAPÍTULO II

Do Quadro de Cargos em Comissão

Art. 11. Os Cargos em Comissão, de livre provimento e exoneração por decreto do chefe do Poder Executivo, compreendem as atividades de direção, chefia, assessoramento, assistência e supervisão.

Parágrafo Único – VETADO

Art. 12. A estrutura básica dos Cargos em Comissão da Prefeitura de Boa Vista consta na Lei Municipal nº 665, de 22 de maio de 2003, publicada no Diário Oficial do Município, nº 1001, de 30 de maio de 2003.

TÍTULO III

Do Provimento

CAPÍTULO I

Do Provimento dos Cargos Efetivos

Art. 13. O ingresso nos cargos do Quadro de Provimento Efetivo do Magistério Público Municipal dar-se-á exclusivamente por concurso público, na referência e estágio iniciais do cargo.

Art. 14. O concurso público será de provas ou de provas e títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório e poderá ser realizado em etapas, quando a natureza do cargo exigir curso de formação ou complementação de especialização.

Art. 15. Constitui requisito, para ingresso nos cargos de provimento efetivo do Grupo Magistério Público Municipal, a formação específica.

Parágrafo único. As vagas oferecidas no concurso público deverão ser identificadas nominal e quantitativamente por especialidade.

Art. 16. A realização do concurso público para provimento dos cargos do Grupo Magistério Público Municipal competirá à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos, podendo a sua realização ser delegada a instituição pública ou privada qualificada para tal atividade.

Art. 17. O exercício do profissional titular do cargo de professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público, considerando a titulação necessária para o exercício do cargo.

Art. 18. O preenchimento das vagas de cargos efetivos deverá atender às necessidades de serviço da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, de acordo com as quais serão estabelecidos, nos editais dos respectivos concursos públicos, os números de vagas para provimento, formação e as especializações profissionais requeridas.

Parágrafo único. Não será obrigatório o provimento integral dos cargos efetivos criados nesta lei.

CAPÍTULO II

Do Provimento dos Cargos em Comissão

Art. 19. O ingresso no Quadro de Cargos em Comissão do Magistério Público Municipal dar-se-á por ato de nomeação publicado no Diário Oficial do Município, sendo livre o provimento e a exoneração a critério da Administração Municipal.

Parágrafo único. É facultado ao servidor ocupante de cargo efetivo do Magistério Público Municipal, investido em cargo comissionado previsto na Lei nº 665, de 22 de maio de 2003, optar por um dos seguintes critérios de remuneração, obedecidos os limites fixados em lei:

I- A remuneração correspondente ao valor integral estabelecido para o cargo em comissão ocupado, acrescido dos anuênios;

II- A diferença entre a remuneração do Cargo em Comissão e a remuneração do cargo efetivo, ou;

III- O vencimento do cargo efetivo, acrescido dos seguintes percentuais da remuneração do respectivo cargo em comissão:

a) 50% (cinqüenta por cento) da remuneração dos cargos em comissão do Grupo de Natureza Especial – GNE, subgrupo "AA";

b) 65% (sessenta e cinco por cento) da remuneração dos cargos em comissão do Grupo de Natureza Especial – GNE, subgrupo "AB";

c) 75% (setenta e cinco por cento) da remuneração dos Cargos em Comissão do Grupo de Natureza Especial – GNE, subgrupo "AC" e Grupo de Direção Superior - GDS;

d) 100% (cem por cento) da remuneração dos Cargos em Comissão do Grupo de Direção Intermediária – GDI, Grupo de Direção Auxiliar – GDA e Grupo de Apoio Auxiliar – GAA.

CAPÍTULO III

Do Estágio Probatório

Art. 20. O servidor aprovado em concurso público, nomeado e empossado, submeter-se-á ao estágio probatório durante três anos, a contar da data do início do exercício, para adquirir estabilidade no serviço público.

Parágrafo único. O servidor em estágio probatório terá seu desempenho acompanhado e avaliado, periódica e especialmente, como condição para adquirir estabilidade, por comissão e critérios especialmente constituídos para essa finalidade, conforme disposto no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 21. Durante o período de estágio probatório, o servidor não poderá ser removido nem se afastar do exercício das atribuições da respectiva função, salvo para exercer cargo em comissão no próprio órgão de lotação.

Parágrafo único. No caso de qualquer afastamento do exercício do cargo, permitido por lei, o estágio probatório ficará suspenso, recomeçando a fluir o prazo a partir do retorno do servidor ao exercício do cargo para o qual concorreu no concurso público de ingresso.

Art. 22. O servidor que não preencher os requisitos necessários, obtendo avaliações negativas, será exonerado do cargo, desde que lhe seja dada a oportunidade do contraditório e ampla defesa em processo administrativo.

TÍTULO IV

Da Implantação e do Enquadramento

CAPÍTULO I

Da Implantação do PCCR

Art. 23. A implantação do PCCR instituído por esta Lei constituir-se-á, inicialmente, na passagem dos servidores efetivos do sistema de classificação atual, para os cargos integrantes das Tabelas de Pessoal - organizadas com base nas disposições desta Lei -, devendo a passagem ser concluído em até 04 (quatro) meses após a sua aprovação.

§ 1º - para cumprimento do disposto no Art. 23, será instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

I – A Comissão será constituída por representantes legais da Secretaria Municipal de Educação, e da Administração, assim como, e, paritariamente, por representantes dos professores e especialistas em educação.

§ 2º - A passagem dos servidores efetivos do sistema de classificação atual, para os cargos integrantes da Tabela de Pessoal – organizados com base nas disposições desta Lei -, deve ser concluída em até 04 (quatro) meses após a sua aprovação.

Art. 24. A mudança de sistema classificatório far-se-á por transformação do cargo ocupado pelo servidor, sem mudança de atribuições, em cargo instituído pelo PCCR, desde que atendidos os requisitos de exercício de especialidade, escolaridade, habilitação e especialização.

Art. 25. Terão seus cargos transformados todos os servidores efetivos em exercício na data de vigência desta lei e pertencentes do Grupo Magistério Público Municipal.

Art. 26. Não será exigido do servidor que tiver seu cargo transformado o atendimento aos requisitos de escolaridade ou habilitação diferentes do exigido à época do seu ingresso no serviço público, salvo quando se tratar de atribuições correspondentes ao nível superior.

CAPÍTULO II

Do Enquadramento no PCCR

Art. 27. O enquadramento dos servidores no novo Quadro de Provimento Efetivo do Grupo Magistério Público Municipal dar-se-á por meio de decreto do Poder Executivo municipal.

§ 1º O Executivo municipal constituirá comissão de implantação deste PCCR, que deverá, para fins de enquadramento dos servidores, observar os seguintes critérios:

I- correlação das atribuições ocupadas atualmente com as descrições das atribuições e requisitos dos novos cargos/especialidades;

II- VETADO

III- quando o servidor já perceber vencimento maior do que o salário inicial da categoria, o mesmo deverá ter enquadramento no salário imediatamente superior ao atual, sendo vedada qualquer redução salarial.

§ 2º Após o enquadramento de que trata este artigo, passarão a ser adotados os critérios de experiência estabelecidos no Anexo I desta lei.

§ 3º Os servidores que integram o atual Quadro em Extinção poderão optar pelo enquadramento na nova estrutura de cargos e remuneração desde que suas atuais atribuições e escolaridade sejam compatíveis com a nova proposta e após avaliação por parte da comissão instituída para esse fim.

Art. 28. Compete à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos a implantação e administração do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Quadro de Provimento Efetivo do Grupo Magistério Público Municipal.

Art. 29. Os enquadramentos decorrentes da implantação do PCCR serão processados segundo orientação, supervisão e coordenação da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos.

Art. 30 – Para a efetivação do disposto no art. 29, a Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos, após a publicação desta lei, terá o prazo de seis meses para realizar a avaliação funcional e o enquadramento dos servidores.

Parágrafo único. Os efeitos financeiros decorrentes do processo de enquadramento ocorrerão a partir do primeiro dia do mês subseqüente ao prazo estipulado no *caput* deste artigo.

Art. 31. Após o enquadramento dos atuais servidores, nenhuma nomeação para cargo efetivo poderá ser efetuada senão na referência inicial de cada categoria funcional, vinculada à respectiva especialidade e condicionada à aprovação e habilitação em concurso público.

TÍTULO V

Do Desenvolvimento Funcional do Servidor

CAPÍTULO I

Da Progressão Funcional por Mérito

Art. 32. A Progressão Funcional por Mérito consiste na evolução salarial do servidor dentro da mesma categoria salarial que contém a especialidade/cargo, com base nos resultados da Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 33 - VETADO

Art. 34. A Progressão Funcional por Mérito decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, os conhecimentos do servidor e o tempo de serviço, e segundo os seguintes critérios e procedimentos:

I- ter no mínimo 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no cargo;

II-o interstício para concessão de Progressão Funcional por Mérito será de 24 (vinte e quatro) meses;

III- não ter sofrido pena de suspensão e/ou advertência por escrito nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a efetivação da Progressão Funcional por Mérito;

IV- não ter faltas e/ou atrasos e saídas antecipadas não justificadas que, somadas, perfaçam mais de 160 (cento e sessenta) horas, nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data de início do processo, salvo casos previstos em lei e/ou justificados por abono do órgão;

V-não ter permanecido em licença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias, ininterruptos ou não, nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a efetivação da Progressão Funcional por Mérito, salvo os casos previstos em lei;

VI- a Progressão Funcional por Mérito será de até 2 (duas) referências da tabela salarial, a ser concedida anualmente.

Art. 35. A Progressão Funcional por Mérito decorrerá, necessariamente, do desempenho obtido pelo servidor em função do aumento da qualidade efetiva do trabalho e da produtividade, aferido por Instrumento de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho, a aferição da qualificação e a avaliação de conhecimento, levarão em consideração os resultados de avaliações específicas realizadas pelo servidor e pelo seu chefe imediato e serão regulamentadas em documento específico por meio de proposta da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 36. Aos servidores que, durante um período de 48 (quarenta e oito) meses, não forem contemplados com a Progressão Funcional por Mérito, será assegurada uma referência da Tabela Salarial, a título de Progressão por Antiguidade, que será concedida automaticamente, desde que não esteja respondendo a processo administrativo.

Art. 37. O servidor que atingir o último nível da categoria salarial correspondente ao estágio em que se encontra posicionado poderá ser beneficiado com a elevação da categoria salarial correspondente ao estágio do cargo seguinte, cujo salário será imediatamente superior ao atual, desde que preencha os requisitos exigidos para ocupação do referido cargo e mediante a existência de vaga.

Art. 38. A prefeitura destinará, anualmente, verba mínima de 1% (um por cento) da folha nominal de salários para Progressão Funcional por Merito e Progressão por Antiguidade a seus servidores.

Art. 39. Cabe à Secretaria Municipal de Educação e Cultura administrar os recursos financeiros previstos para fins de concessão de Progressão Funcional por Mérito e Progressão por Antiguidade durante o exercício, podendo conceder o mérito a seus servidores dentro do limite estabelecido.

Art. 40. Fica interrompido o interstício, para efeito de Progressão Funcional por Mérito, nos casos a seguir discriminados:

I- suspensão do vínculo funcional;
II-afastamento para tratamento de interesses particulares;
III - prisão decorrente de decisão judicial;
IV - afastamento para licença extraordinária com prejuízo de remuneração.

CAPÍTULO II

Da Progressão Funcional

Art. 41. VETADO

§ 1º Para que o servidor possa participar de processos de progressão, deverá atender aos seguintes requisitos:

I- requisitos básicos para provimento, previstos para a especialidade a ser preenchida, conforme Anexo I desta lei;

II-não ter sofrido sanções administrativas, como suspensão e/ou advertência por escrito, nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data de início do processo;

§ 2º VETADO

§ 3º O enquadramento do servidor dar-se-á sempre no salário inicial da nova categoria salarial ou na primeira referência após o seu salário, quando este já for superior ao nível inicial.

§ 4º A progressão será realizada apenas quando ocorrer vacância de cargo na classe imediatamente superior, resultante de:

I- exoneração;
II-demissão;
III - progressão funcional;

IV - aposentadoria;
V - falecimento.

§ 5º VETADO

CAPÍTULO III

Da Promoção Por Titulação

Art. 41. A Promoção Por Titulação ocorrerá automaticamente, observado os seguintes critérios:

I. existência de vaga para o cargo pretendido;

II. cumprimento das exigências legais para o preenchimento do cargo;

Parágrafo único - A Promoção Por Titulação, dar-se-á da seguinte forma:

I. do estágio Nível Médio I, II ou III para o estágio Nível Superior I, quando o servidor, ocupante do cargo de Professor, apresentar a titulação de Licenciado, requerida em nível superior;

II. para o estágio de Nível Superior II, quando o ocupante do cargo de professor e especialista em educação, apresentar a titulação em nível de especialização;

III. para o estágio de Nível Superior III, quando o ocupante do cargo de Professor e especialista em educação, apresentar a titulação em nível de Mestrado.

IV. para o estágio de Nível Superior IV, quando o ocupante do cargo de Professor e especialista em educação, apresentar a titulação em nível de Doutorado.

TÍTULO VI

CAPÍTULO ÚNICO

Da Jornada de Trabalho

Art. 42. VETADO

Art. 43. A jornada de trabalho do professor em função docente inclui o período destinado à regência de classe e as destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola, devendo ser observados os seguintes parâmetros:

I- VETADO

TÍTULO VII

Dos Remanejamentos e Readaptações

CAPÍTULO I

Dos Remanejamentos

Art. 44. Os servidores do Quadro de Provimento Efetivo do Grupo Magistério Público Municipal não poderão ser remanejados para outras secretarias municipais, exceto no caso de ocupar cargo em comissão, desde que com a conivência do titular da Secretaria Municipal de Educação e Cultura e observados os critérios contidos na Lei Municipal nº 458/98 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais).

CAPÍTULO II

Das Readaptações

Art. 45. A Readaptação Funcional far-se-á necessária quando o servidor se encontrar impossibilitado de continuar executando as tarefas pertinentes à sua atividade básica, tendo em vista a limitação que tiver sofrido em sua capacidade física ou mental.

Parágrafo único. A efetivação dos processos caracterizados como readaptação por motivo de saúde obedecerá à seguinte ordem de prioridade para alocação do servidor reabilitado:

I- aproveitamento na própria área de lotação do servidor;

II-aproveitamento em outras áreas que permitam compatibilizar as condições e capacidade laborativa do servidor, observadas as necessidades do órgão.

Art. 46. A efetivação dos processos de readaptação funcional por motivo de saúde deverá ocorrer observando-se a estrutura de cargos e especialidades constantes desta lei e seguindo orientações da Junta Médica Municipal, que deverá participar e acompanhar o desenvolvimento do processo.

TÍTULO VIII

Do Vencimento, da Remuneração e das Gratificações

CAPÍTULO I

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 47. Para efeito desta lei, considera-se vencimento-base a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo ou especialidade, de carreiras pertencentes ao Quadro de Provimento Efetivo do Grupo Magistério Público Municipal, firmada para a respectiva referência de vencimento.

Art. 48. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido de todas as vantagens pecuniárias, permanentes e transitórias, estabelecidas em lei.

Art. 49. As complementações salariais pagas a cargos/especialidades específicas, oriundas de verbas federais, estaduais ou municipais, em virtude de programas sociais temporários, emergenciais ou especiais, serão pagas como Vantagem Pessoal Temporária, por meio de rubrica específica em separado e enquanto durar o referido programa, não sendo parte integrante da estrutura funcional/salarial aprovadas por esta lei.

Art. 50. 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.

CAPÍTULO II

Das Gratificações

Art. 51. Acrescerão à remuneração dos integrantes da carreira do Grupo Magistério Público Municipal as gratificações a seguir relacionadas:

I- Gratificação pelo Exercício de Direção de Unidade Escolar;

II-Gratificação pelo Exercício de Assistente de Diretor de Unidade Escolar;

III- Gratificação pelo Exercício de Supervisão de Unidade Escolar;

IV- Gratificação pelo Exercício de Secretário de Unidade Escolar;

V-Gratificação pelo Exercício de Docência a Alunos Portadores de Necessidades Educacionais Especiais;

VI- Gratificação pelo Exercício de Docência em Escola da Zona Rural.

§ 1º Os valores das gratificações constantes dos itens I, II, III e IV estão previstos na Lei Municipal nº 665, de 22 de maio de 2003.

§ 2º O valor da gratificação constante do item V está previsto na Lei Municipal nº 451, de 17 de março de 1998.

§ 3º O valor da gratificação constante do item VI corresponderá a 30% do vencimento do professor em sala de aula.

TÍTULO IX

CAPÍTULO ÚNICO

Das Disposições Gerais e Transitórias

Art. 52. Os casos omissos que se verificarem na implantação da presente lei, obedecida as disposições nela contidas, serão dirimidos pela comissão constituída para esse fim, após parecer da Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos e Cidadania.

Art. 53. As nomeações para os cargos efetivos de que trata esta lei serão efetivadas por meio de decreto do Executivo municipal de Boa Vista, observando-se a disponibilidade financeira e orçamentária e o cumprimento da legislação vigente, em especial a lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 54. Os anexos de que trata esta lei são partes integrantes e inseparáveis desta.

Art. 55. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito de Boa Vista/RR em exercício, 10 de Dezembro de 2003.

IRADILSON SAMPAIO
Prefeito em exercício

Lei nº 714/03, de 10 de Dezembro de 2003

Anexo I

ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO
GRUPO MAGISTÉRIO

Grupo Ocupacional	Cargo	Estágio	Categoria Salarial	Requisitos Exigidos		Especialidades
				Experiência	Escolaridade	
Grupo de Nível Médio	Professor de Nível Médio	I	A	Dispensável	Ensino Médio Completo	▪ Professor de Magistério
		II	B	Cinco anos no estágio anterior		
		III	C	Cinco anos no estágio anterior		
Grupo de Nível Superior	Professor de Nível Superior	I	D	Dispensável	Ensino Superior Completo	▪ Professor Licenciado
		II	E	Cinco anos no estágio anterior		
		III	F	Cinco anos no estágio anterior ou conclusão de curso de mestrado		
		IV	G	Cinco anos no estágio anterior ou conclusão de curso de doutorado		

Lei nº 714/03, de 10 de Dezembro de 2003

Anexo I
ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO
GRUPO MAGISTÉRIO

Grupo Ocupacional	Cargo	Estágio	Categoria Salarial	Requisitos Exigidos		Especialidades
				Experiência	Escolaridade	
Grupo em Extinção	Secretário de Escola	I	A	Dispensável	Ensino Médio Completo	• Secretário de Escola
		II	B	Cinco anos no estágio anterior		
		III	C	Cinco anos no estágio anterior		
Grupo em Extinção	Especialista em Educação	I	D	Dispensável	Ensino Superior Completo	• Especialista em Educação
		II	E	Cinco anos no estágio anterior		
		III	F	Cinco anos no estágio anterior		

Lei nº 714/03, de 10 de Dezembro de 2003

Anexo II
QUANTIFICAÇÃO DE CARGOS

Grupo	Cargo	Especialidade	Quantitativo Existente	Quantitativo Aprovado
Grupo de Nível Médio	Professor de Nível Médio	Professor de Magistério		400
Grupo de Nível Superior	Professor de Nível Superior	Professor Licenciado		800
Grupo em Extinção	Especialista em Educação	Especialista em Educação Secretário de Escola	74	00 00
TOTAL DO GRUPO				**1200**

Lei Nº 714/03, de 10 de Dezembro de 2003
Anexo III
Tabela Salarial
Grupo Magistério

Jornada de Trabalho de 30 horas semanais

Categoria Salarial	REFERÊNCIA														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	454,55	468,19	482,24	496,70	511,60	526,95	542,76	559,04	575,82	593,09	610,88	629,21	648,09	667,53	687,55
B	522,74	538,42	554,57	571,21	588,35	606,00	624,18	642,90	662,19	682,05	702,51	723,59	745,30	767,66	790,69
C	601,15	619,18	637,76	656,89	676,60	696,89	717,80	739,34	761,52	784,36	807,89	832,13	857,09	882,81	909,29
D	721,38	743,02	780,17	819,18	860,14	903,14	948,30	995,72	1.045,50	1.097,78	1.152,67	1.210,30	1.270,81	1.334,35	1.401,07
E	829,58	854,47	897,19	942,05	989,16	1.038,62	1.090,55	1.145,07	1.202,33	1.262,44	1.325,57	1.391,84	1.461,44	1.534,51	1.611,23
F	954,02	982,64	1.031,77	1.083,36	1.137,53	1.194,41	1.254,13	1.316,83	1.382,68	1.451,81	1.524,40	1.600,62	1.680,65	1.764,68	1.852,92
G	1.097,12	1.130,04	1.186,54	1.245,87	1.308,16	1.373,57	1.442,25	1.514,36	1.590,08	1.669,58	1.753,06	1.840,71	1.932,75	2.028,39	2.130,86

Jornada de trabalho de 20 horas semanais

Categoria Salarial	REFERÊNCIA														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	303,03	312,12	321,49	331,13	341,07	351,30	361,84	372,69	383,87	395,39	407,25	419,47	432,05	445,01	458,37
B	348,49	358,94	369,71	380,80	392,23	403,99	416,11	428,60	441,45	454,70	468,34	482,39	496,86	511,77	527,12
C	400,76	412,78	425,17	437,92	451,06	464,59	478,53	492,89	507,67	522,90	538,59	554,75	571,39	588,53	606,19
D	480,91	495,34	520,11	546,11	573,42	602,09	632,19	663,80	696,99	731,84	768,44	806,86	847,20	889,56	934,04

Rua General Penha Brasil, nº 1.011 - São Francisco - Palácio 09 de Julho
Fone: (095) 621-1700 – Ramal 1711 - Fax: (095) 623-2535
e-mail: gabbv@technet.com.br - CEP 69305-130 - Boa Vista-RR
Visite o nosso site: www.boavista.rr.gov.br

E	553,05	569,64	598,12	628,03	659,43	692,40	727,02	763,38	801,54	841,62	883,70	927,89	974,28	1.023,00	1.074,15
F	636,01	655,09	687,84	722,24	758,35	796,26	836,08	877,88	921,78	967,86	1.016,26	1.067,07	1.120,42	1.176,45	1.235,27
G	731,41	753,35	791,02	830,57	872,10	915,70	961,49	1.009,56	1.060,04	1.113,04	1.168,70	1.227,13	1.288,49	1.352,91	1.420,56

Anexo III

Tabela Salarial

Grupo Magistério em Extinçao

Jornada de Trabalho de 40 horas semanais

	REFERÊNCIA														
Categoria Salarial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	586,08	603,66	633,85	665,54	698,81	733,76	770,44	808,97	849,41	891,88	936,48	983,30	1.032,47	1.084,09	1.138,30
B	703,30	724,39	760,61	798,65	838,58	880,51	924,53	970,76	1.019,30	1.070,26	1.123,77	1.179,96	1.238,96	1.300,91	1.365,95
C	843,96	869,27	912,74	958,37	1.006,29	1.056,61	1.109,44	1.164,91	1.223,16	1.284,31	1.348,53	1.415,96	1.486,75	1.561,09	1.639,15
D	1.012,75	1.043,13	1.095,29	1.150,05	1.207,55	1.267,93	1.331,33	1.397,89	1.467,79	1.541,18	1.618,23	1.699,15	1.784,10	1.873,31	1.966,97
E	1.164,66	1.199,60	1.259,58	1.322,56	1.388,68	1.458,12	1.531,02	1.607,58	1.687,95	1.772,35	1.860,97	1.954,02	2.051,72	2.154,31	2.262,02
F	1.339,36	1.379,54	1.448,51	1.520,94	1.596,89	1.676,84	1.760,68	1.848,71	1.941,15	2.038,21	2.140,12	2.247,12	2.359,48	2.477,45	2.601,32

Lei nº 714/03, de 10 de Dezembro de 2003

Anexo IV
DESCRIÇÃO DE ESPECIALIDADES

DESCRIÇÃO DE ESPECIALIDADES	
ESPECIALIDADE: **Professor de Nível Médio**	CBO:

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

- prévia habilitação em concurso público;
- escolaridade: ensino médio completo com habilitação para magistério.

INDICAÇÃO DE LOTAÇÃO:

- SEMEC – Secretaria Municipal de Educação e Cultura

DESCRIÇÃO DAS PRINCIPAIS ATIVIDADES:

- participa da elaboração de propostas pedagógicas do estabelecimento de ensino;
- participa da elaboração do currículo escolar;
- elabora e cumpre plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- acompanha o desenvolvimento do aprendizado de seus alunos, elaborando material instrucional adequado;
- estabelece estratégias de recuperação de alunos de menor rendimento;
- ministra nos dias letivos as horas/aula estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- mantém em dia os documentos e anotações referentes ao acompanhamento da vida escolar dos alunos;
- participa de cursos, encontros e grupos de estudo, visando a seu aperfeiçoamento constante e melhoria da qualidade de ensino;
- colabora com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- executa outras atribuições correlatas.

DESCRIÇÃO DE ESPECIALIDADES

ESPECIALIDADE:	CBO:
Professor de Nível Superior	

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

- prévia habilitação em concurso público;
- escolaridade: ensino superior completo.

INDICAÇÃO DE LOTAÇÃO:

- SEMEC – Secretaria Municipal de Educação e Cultura

DESCRIÇAO DAS PRINCIPAIS ATIVIDADES:

- participa da elaboração de propostas pedagógicas do estabelecimento de ensino;
- participa da elaboração do currículo escolar;
- elabora e cumpre plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- acompanha o desenvolvimento do aprendizado de seus alunos, elaborando material instrucional adequado;
- estabelece estratégias de recuperação de alunos de menor rendimento;
- ministra nos dias letivos horas/aula estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- mantém em dia os documentos e anotações referentes ao acompanhamento da vida escolar dos alunos;
- participa de cursos, encontros e grupos de estudo, visando a seu aperfeiçoamento constante e melhoria da qualidade de ensino;
- colabora com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- executa outras atribuições correlatas.