CÂMARA MUN. DE MATA DE S. JOÃO
RECEBIDO
10 OUT. 2003
12:45
Func. Responsável

LEI N.º 189/2003, DE 09 DE OUTUBRO DE 2003

PUBLICADO
EM 9/10/03
Funcionário Responsável

Dispõe sobre o Estatuto, Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Mata de São João – Ba. e dá outras Providências.

A Prefeita Municipal de Mata de São João, Estado da Bahia, no uso de suas atribuições;
Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
Das Disposições introdutórias

CAPÍTULO I
Das Disposições Preliminares

Art. 1 – Esta Lei dispõe sobre o Estatuto, Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município, contendo os princípios e normas de direito público que lhe são peculiares.

Parágrafo Único – Ao servidor do Magistério aplica-se subsidiária e complementarmente, as disposições contidas no Estatuto dos Servidores Municipais de Mata de São João Lei 112/2000 de 02 de Junho de 2000.

Art. 2 – O Estatuto Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, tem por objetivo a qualidade do ensino, a eficiência e eficácia do sistema educacional do município e a valorização dos profissionais da educação, mediante:

I – a adoção do princípio do merecimento e qualificação para ingresso e desenvolvimento da carreira;
II – a adoção de uma sistemática de remuneração harmônica e justa e estabelecimento do piso de vencimento do magistério;
III – o incentivo ao aperfeiçoamento profissional continuado e inclusão de período remunerado destinado a atividades extra - classe;
IV – o estimulo ao trabalho em sala de aula;
V – a garantia de acesso as condições necessárias a sua reciclagem e atualização.

Art. 3 – Para efeito desta lei são servidores do Magistério Público os profissionais de Educação que exerçam atividades de docência e os que fornecem suporte pedagógico direto às

atividades de ensino relativas à administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional.

Parágrafo Único – São também regidos por esta Lei os ocupantes de funções gratificadas (cargos de Confiança)

CAPÍTULO II
Dos Preceitos Éticos do Magistério

Art. 4 – Constituem preceitos éticos próprios do Magistério:

I – o esforço em prol da Educação integral do aluno que assegure a formação para o exercício da cidadania;

II – a preservação dos ideais e dos fins da educação brasileira;

III – a participação nas atividades educacionais – pedagógicas – técnico – administrativas e científicas – tanto na unidade de ensino, na unidade técnica da secretaria responsável pela Educação no Município, como na comunidade que serve;

IV – desenvolvimento do aluno, através do exemplo, do espírito de solidariedade humana, da justiça e da cooperação;

V – a defesa dos direitos e da dignidade do magistério;

VI – o exercício de práticas democráticas que possibilitem o preparo do cidadão para a efetiva participação na vida da comunidade;

VII – o desenvolvimento do conhecimento, das habilidades e da capacidade reflexiva e crítica dos alunos;

VIII – o cumprimento de seus deveres profissionais e funcionais, a exemplo da pontualidade e da assiduidade, e a contribuição para a gestão democrática;

IX – o aprimoramento técnico - profissional que avance na formação de um padrão de qualidade profissional.

CAPÍTULO III
Da Carreira do Magistério

Art. 5 – Os cargos de provimento efetivo do Magistério serão organizados em carreira na forma e modo regulados no Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município, com observância dos princípios e diretrizes por esta lei, além do seguinte:

I – Ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico e remunerado para essa finalidade;

III – remuneração condigna com estabelecimento de piso de vencimentos;

IV – progressão funcional, baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho;

V – período reservado a estudo, planejamento e avaliação, inclusive na carga de trabalho;

VI – condições adequadas de trabalho;

TÍTULO II
Das Disposições Específicas

CAPÍTULO I
Do Ingresso

Art. 6 – o ingresso na carreira do magistério é facultado a todos os brasileiros que preencham os requisitos legais e será sempre procedido de aprovação em concurso público de provas e títulos.

Parágrafo Único – O ingresso se dará no cargo de Professor e Especialista em Educação no nível em que o candidato concorreu, sempre na classe e referências iniciais da especialidade, conforme especificado no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 7 – A escolaridade e demais requisitos mínimos para o ingresso no cargo de Professor e especialista em educação serão especificados no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

CAPÍTULO II
Da Nomeação

Art. 8 – A nomeação para os quadros de pessoal do Magistério far-se-á:

I – em caráter efetivo, quando se tratar de cargo organizado em carreira;

II – em caráter temporário, quando se tratar de cargo em comissão e funções de confiança;

§ 1º - A nomeação para os cargos de carreira de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação e o prazo de validade.

§ 2º - O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo está sujeito ao estágio probatório de 03 (três) anos, conforme estabelecido em lei.

CAPÍTULO III
Da Posse

Art. 9 – A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atividades, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes ressalvadas os atos de ofício previsto em lei.

§ 1º - A posse ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação do Ato de Provimento, podendo ser prorrogado, por igual período, de ofício ou a pedido do interessado;

§ 2º - Em se tratando de servidor em licença, ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado no término do impedimento;

§ 3º - Só haverá posse nos cargos de provimento de cargo por nomeação;

§ 4º - No ato da posse o Professor Municipal apresentará, obrigatoriamente, declaração dos bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública e demais elementos necessários ao assentamento individual.

Art. 10 – A posse no cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Parágrafo Único – Só poderá ser empossado aquele que for julgado apto física e mentalmente, para o exercício do cargo de Professor Municipal.

CAPÍTULO IV
Do Exercício

Art. 11 - Exercício é o ato pelo qual o servidor do Magistério assume o efetivo desempenho das atribuições do seu cargo.

§ 1º - É de até 30 (trinta) dias corridos, o prazo para o servidor do magistério entrar em exercício, contados da data da posse.

§ 2º - Quando a posse se verificar nos períodos de férias ou recessos escolares, em se tratando de professor em função de docência, o exercício terá início na data fixada para o começo das atividades previstas no calendário letivo.

§ 3º - Em se tratando de Especialista em Educação o exercício poderá ter início na data determinada por edital, pela Secretaria responsável pela Educação no Município.

Art. 12 – O Servidor do Magistério não poderá ser posto à disposição de outro Poder, Órgão ou entidade da Administração Direta ou Indireta Federal, Estadual, ou Municipal, inclusive do próprio município, salvo para atender convênio de cooperação e assistência técnica com fins educacionais firmado com o Governo Federal, Estadual ou Municipal.

Parágrafo Único – O servidor da carreira do Magistério que perceba seus vencimentos com recursos oriundos do "FUNDEF", a ser posto à disposição de outro órgão deixará de perceber seus vencimentos, com recursos do FUNDO.

CAPÍTULO V
Do Estágio Probatório

Art. 13 – Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I – preceitos éticos do Magistério definidos no Art. 4 desta lei;
II - idoneidade moral
III – disciplina;
IV – eficiência;
V – responsabilidade;
VI – capacidade para o desempenho das atribuições especificas do cargo;
VII – produção pedagógica e científica;
VIII – freqüência e aproveitamento em cursos promovidos pela secretaria responsável pela educação do município.

Art. 14 – A direção da Unidade de Ensino onde se encontra lotado o Professor Municipal informará a seu respeito, reservadamente ao setor de pessoal, com relação ao preenchimento dos requisitos mencionados no artigo anterior nos seguintes prazos:

I – após 90 dias;
II – 60 dias, antes do término do estágio probatório.

§ 1º - De posse da informação, o Setor de Pessoal emitirá parecer concluindo a favor ou contra a confirmação do Professor Municipal em estágio.

§ 2º - Se o parecer for contrário a permanência do Professor Municipal dar-se-lhe-á conhecimento deste, para efeito de apresentação de defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias.

§ 3º - O setor de pessoal encaminhará o parecer e a defesa ao Secretário responsável pela Educação do Município que em conjunto com o Prefeito decidirá sobre a exoneração ou a manutenção do servidor.

§ 4º - Se a autoridade considerar aconselhável a exoneração do Professor Municipal, ser-lhe-á encaminhado o respectivo ato caso contrário fica automaticamente ratificado o ato da nomeação.

§ 5º - A apuração dos requisitos de avaliação do Professor Municipal, deverá processar de modo que a exoneração, se houver, possa ser feita antes, de findo o período de estágio probatório.

Art. 15 – O Professor Municipal habilitado em concurso público adquirirá estabilidade no serviço público municipal ao completar 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, conforme ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.

Art. 16 – O Professor Municipal estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

CAPÍTULO VI
Da Jornada de Trabalho

Art. 17 – Os Servidores do Magistério estão sujeitos a jornada normal de trabalho de 20 (vinte horas) semanais em tempo parcial e de 40 (quarenta) em tempo integral.

Art. 18 – Os servidores do magistério poderão ter sua jornada de trabalho ampliada ou reduzida, conforme dispuser o Plano de Carreira e Remuneração.

Art. 19 – Na hipótese de carência de Professor por qualquer motivo, em unidade de ensino, o Secretário responsável pela Educação poderá atribuir um acréscimo de até 20 (vinte) horas semanais, a título de regime diferenciado de trabalho (aulas extraordinárias), ao Professor cuja jornada normal de trabalho seja de 20 (vinte) horas semanais. O recebimento extra equivalente a jornada normal, terá caráter de gratificação.

§ 1º - Cessando os motivos que determinaram a atribuição do regime diferenciado de trabalho, o Professor retorna automaticamente, à sua jornada normal de trabalho.

§ 2º - O acréscimo da remuneração prevista neste artigo 19, em nenhuma hipótese incorporará ao vencimento do professor cuja carga horária foi temporariamente ampliada.

§ 3º - O Professor Municipal no exercício da docência poderá ocupar função gratificada, desde que haja compatibilidade de ambas as funções.

Art. 20 – A carga horária do Professor, em função de docência , compreende:

I – hora/aula, que é período de tempo em que desempenha atividades de efetiva regência de classe;

II – hora/atividade, que é o período de tempo que desempenha atividades extra-classe relacionadas com a docência, tais como o de recuperação de alunos, planejamento, reflexão educacional, correção de provas reuniões com a comunidade escolar e outras programadas pela secretaria responsável pela educação no município , devendo ser prestadas na unidade de ensino, obrigatoriamente, metade dessas horas.

Art. 21 – O Professor quando na efetiva regência de classe, terá 20% (vinte por cento) de sua carga horária destinada a atividade extra - classe.

Parágrafo Único – O Professor que atua na educação infantil até a 4º série do ensino fundamental, enquanto não houver possibilidade de compatibilização de sua reserva de tempo com a grade curricular, será remunerado de acordo com a jornada a que se vincule, garantindo-se-lhe o pagamento de uma parcela compensatória pela execução das atividades extra - classe fora de sua jornada normal de trabalho.

Art. 22 – Em se tratando de servidor ocupante de cargo de Professor, em efetiva regência de classe, caso não haja aula de sua disciplina em número suficiente para que possa cumprir sua jornada de trabalho apenas no estabelecimento escolar, ou em apenas em um turno, a carga horária será complementada em outro turno ou em outro estabelecimento de ensino, conforme sua disponibilidade.

Parágrafo Único – Na impossibilidade de se proceder a complementação referida no capítulo deste artigo, o Professor ficará obrigatoriamente na unidade de ensino em atividade extra - classe, de natureza pedagógica, que lhe será destinadas pela Direção da unidade de ensino.

Art. 23 – O Professor será convocado para ministrar aulas sempre que houver necessidade de reposição ou de complementação da carga horária anual, exigida por lei.

CAPÍTULO VII
Das Faltas ao Trabalho

Art. 24 – As faltas ao trabalho são caracterizadas:

I – por dia letivo;
II – por hora/aula ou hora/atividade.

§ 1º - O Professor Especialista integrante da carreira do Magistério que faltar ao serviço perderá:

I – a remuneração do dia, salvo se a ausência for ocasionada por motivo legal;

II - 1/100 (um centésimo) da remuneração mensal por hora/atividade ou hora/aula não cumprida;

III – parcela da remuneração, proporcionalmente aos atrasos acima da tolerância, ausências eventuais e saídas antecipadas, quando não autorizadas pela chefia imediata, conforme em regulamento.

§ 2º - Para efeito desta artigo , aplica-se ao conceito hora/atividade às exercidas em unidades de ensino ou em unidades técnicas da Secretaria responsável pela Educação no Município.

CAPÍTULO VIII
Da Lotação

Art. 25 – Lotação é o ato pelo qual o Secretário responsável pela Educação no Município determina o local de trabalho do servidor integrante da carreira do Magistério, observadas as disposições desta lei.

Art. 26 – O servidor integrante da carreira do magistério será lotado:

I – em unidade de ensino, o professor em função de docência;

II – em unidade de ensino, ou em unidade técnica da Secretaria responsável pela Educação no Município, o Especialista em Educação.

Art. 27 – A lotação do Professor e do Especialista em Educação de unidade de ensino e em unidade técnica da Secretaria responsável pela Educação no Município, está condicionada à existência de vaga.

Art. 28 – Independentemente da fixação prévia de vagas, a lotação do professor e Especialista em Educação poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica ao nível unidade de ensino, comprovados através da formalização de processo específico.

§ 1º - São passíveis de alteração de lotação os casos comprovados de:

I – redução do número de alunos matriculados na unidade de ensino;
II – diminuição da carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;
III – ampliação da carga horária semanal do Professor.

CAPÍTULO IX
Da Remoção

Art. 29 – Remoção é a movimentação do servidor, no âmbito do mesmo quadro de um para o outro local de trabalho, condicionado à existência de vaga.

Art. 30 – A remoção será processada

I – a pedido:
a) mediante critérios de prioridade no caso do número de candidatos ser superior ao de vagas existentes;
b) por permuta.

II – de ofício.

Parágrafo Único – Por necessidade de serviço devidamente demonstrada, o Secretário responsável pela Educação do Município poderá determinar, de ofício, a mudança de local de trabalho do servidor integrante da carreira do magistério.

Art. 31 - São considerados como cargos vagos, para efeito de remoção, as vagas criadas por afastamento do titular em decorrência de:

I – aposentadoria;
II – falecimento;
III – exoneração;
IV – demissão;
V – readaptação;
VI – recondução;
VII – perda do cargo por decisão judicial;
VIII – progressão por nível.

§ 1º - Além dos casos previstos nos incisos deste artigo, serão incluídos para remoção as vagas surgidas em decorrência da ampliação da rede escolar municipal, alteração da grade curricular ou na hipótese de efetivo afastamento do titular.

§ 2º - Para concorrer a remoção, o Professor terá que contar com o mínimo de 02 (dois) anos de exercício na unidade de lotação, salvo em relação a situações especiais, cuja decisão caberá ao secretário responsável pela educação no município.

Art. 32 – A remoção do Professor só será possível se não implicar em prejuízo, para o ensino em quaisquer unidades de ensino do município, sejam próprias ou conveniadas.

Art. 33 – Na hipótese de não se fazer, possível a readaptação do servidor nas atividades inerentes ao cargo que ocupa, lhe serão cometidas novas atribuições compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física e mental, com o conseqüente surgimento de vaga, para efeito de remoção.

CAPÍTULO X
Da Direção das Unidades de Ensino

Art. 34 – Na organização administrativa da unidade de ensino, de acordo com a tipologia escolar, haverá os seguintes cargos em comissão:

I – Diretor de Unidade Escolar;
II – Diretor de Unidade Escolar Nucleada I;
III – Diretor de Unidade Escolar Nucleada II;
IV – Vice-diretor da Unidade Escolar;
V – Coordenador Pedagógico Escolar;
VI – Secretário de Unidade Escolar;
VII – Gerente de Educação;
VIII – Coordenador de Ensino;
IX – Sub-coordenador de Ensino;
XII – Chefe de Setor (Merenda – Biblioteca – Material)
XIII – Assistente de Diretor.

Art. 35 – A direção da unidade de ensino do município será exercida pelo Diretor e Vice-diretor e tendo o colegiado escolar como órgão consultivo, de forma solidária e harmônica.

§ 1º - Os cargos em comissão de Diretor e Vice-diretor, providos por servidor da carreira do magistério, serão de livre escolha do Prefeito e por ele nomeados.

§ 2º - Os membros do Conselho Escolar serão designados pela Comunidade Escolar.

§ 3º - As atribuições especificas do Diretor, do Vice-diretor e do Conselho Escolar serão definidos em regulamentos.

§ 4º - Ao ocupante do cargo em comissão previsto no inciso II (Diretor de Escola Nucleada I) do artigo 37, será acrescido ao seu respectivo vencimento o percentual de **15%** (quinze por cento).

§ 5º - Ao ocupante do cargo em comissão prevista no inciso III (Diretor de Escola Nucleada II) do artigo 37, será acrescido ao seu respectivo vencimento o percentual de **20%** (vinte por cento).

§ 6º - Para efeito desta lei, considera-se-à Diretor de Escola Nucleada I, o ocupante do Cargo que direcionar simultaneamente até 03 (três) Unidades de Ensino; e Diretor de Escola Nucleada II, aquele que direcionar mais de 03 (três) Unidades de Ensino.

Art. 36 – Os cargos em comissão instituídas por esta lei são estruturadas quanto à denominação, quantidade, classificação, código e remuneração na forma constantes dos anexos, com as seguintes características e atribuições:

I – Diretor de Unidade Escolar – atividades de direção em unidade de ensino planejando, organizando e coordenando a execução dos programas de ensino e os serviços administrativos, promovendo a articulação escola – comunidade e demais atribuições definidas no regime escolar.

II – Vice-Diretor de Unidade Escolar – atividades de acompanhamento da execução dos programas de ensino e serviços administrativos no turno de sua responsabilidade, substituir o Diretor de Unidade de Ensino nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no regimento escolar.

III – Coordenador Pedagógico Escolar – atividade de acompanhamento da execução dos programas pedagógicos de ensino, apoio e orientações as unidades escolares, bem como participar da elaboração, formalização e implantação da proposta pedagógica.

IV – Secretário de Unidade Escolar – execução das atividades de organização controle e atendimento da unidade de ensino e demais atribuições definidas no regimento escolar.

Art. 37 – Os ocupantes dos cargos de comissão de Diretor e Vice-diretor de Unidade de Ensino, poderão ser exonerados sempre que infringirem os preceitos éticos do Magistério, constantes do artigo 4º desta lei, os deveres funcionais ou as determinações específicas no regulamento de suas atribuições

§ 1º - Para exercer a função de Diretor e Vice – Diretor é necessário que o Professor comprove:

I - ser ocupante de cargo da carreira do Magistério;

II – ser licenciado por faculdade de Educação, possuir habilitação específica em administração escolar, com diploma registrado no órgão competente e carteira de registro definitivo expedida pelo MEC, quando for para ocupar à direção das unidades de ensino com classes de 5º a 8º séries.

III – contar com no mínimo 02 (dois) anos de efetiva atividade de magistério na rede de ensino do município.

Art. 38 – O Vice-Diretor é o substituto natural do Diretor nas suas ausências e impedimentos.

Parágrafo Único – Após nomeados os Diretores e Vice-Diretores, não poderão assumir cargos da mesma natureza dentro e fora do âmbito do ensino municipal.

Art. 39 – O colegiado escolar é o conjunto dos indivíduos que pertencem as seguintes categorias:

I – Professores e Especialistas em Educação, em exercício, em unidade de ensino municipal;
II – funcionários públicos municipais em, exercício, em unidade de ensino municipal;
III – pais ou responsável legal de aluno regularmente matriculado e com freqüência em unidade de ensino municipal;
IV – alunos regularmente matriculados, e com freqüência em unidade de ensino municipal.

CAPÍTULO XI
Do Afastamento e das Férias

Art. 40 – Os servidores integrantes da Carreira do Magistério, quando em exercício das atribuições específicas, em função de Docência ou em função de Especialista em Educação em unidades de ensino, fazem jus, anualmente, nos termos das diretrizes do Conselho Nacional de Educação, a 45 (quarenta e cinco) dias se regentes de classe e 30 (trinta) dias os demais integrantes.

Parágrafo Único – As férias do Professor devem ser usufruídas no período de recesso escolar. Os demais integrantes do Magistério a fixação das férias dependerá do calendário escolar, tendo em vista as necessidades didáticas e administrativas da unidade de ensino.

Art. 41 – O afastamento do Professor Municipal e Especialista em Educação do seu cargo ou função com ou sem ônus para os cofres municipais, poderá ocorrer, além de outras, nas hipóteses abaixo:

I – para seu aperfeiçoamento e especialização;
II – para comparecer a congressos e reuniões;
III – para cumprir missão oficial;
IV – exercer cargo de dirigente sindical;

§ 1º - É assegurado ao Professor Municipal e Especialista em Educação no limite máximo de 2 (dois), o direito a licença para desempenho de mandato de dirigente sindical em confederação, Associação de Classe de âmbito nacional ou sindicato representativo da categoria de âmbito municipal sem prejuízo do seu vencimento básico.

Art. 42 – O Professor Municipal só poderá se ausentar do município, com ou sem ônus para os cofres públicos municipais, beneficiando-se do artigo anterior, com a autorização do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO XII
Dos Vencimentos e Vantagens

Art. 43 – Os vencimentos do Professor e Especialista em Educação serão fixados em razão de titulação ou habilitação específica, independentemente da série escolar ou área de atuação.

Art. 44 – O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério observará como critério para fixação do vencimento:

I – titulação por habilitação específica;
II – progressão funcional que valoriza o desempenho do servidor;
III – para a jornada de 40 (quarenta) horas, o valor correspondente ao dobro do valor do vencimento da jornada de 20 (vinte) horas, acrescidos das vantagens que couber.

Art. 45 – Ao Professor é garantida a percepção das seguintes vantagens:

I- Gratificação pela regência de classe de alunos portadores de necessidades específicas;
II- Gratificação de atividade complementar;
III- Gratificação por titulação;
IV- Gratificação por regência de classe em zona rural;
V- Gratificação de incentivos à docência.

Art. 46 – Os Servidores do Magistério farão jus as seguintes gratificações;

I – Gratificação pela regência de classe de alunos portadores de necessidades específicas - devida no percentual de 15% (quinze por cento) do valor do vencimento básico, ao Professor com atribuições exclusivas de regência de classe do referido seguimento.
II – Gratificação de atividade complementar, devida no percentual de 20% (vinte por cento) do valor de vencimento básico, ao Professor em regência de classe de educação infantil

até a 4° série do ensino fundamental, para compensar a execução das atividades extra - classe.

III – Gratificação por titulação, devida nos percentuais de 5% (cinco por cento) 10% (dez por cento) e 20% (vinte por cento), ao Servidor da Carreira do Magistério que venha a obter titulação de especialização, mestrado e doutorado respectivamente, calculando sobre o vencimento básico.

IV – Gratificação de regência de classe em zona rural, devida no percentual de 10% (dez por cento) ao Professor em regime de 40 (quarenta) horas semanais, em efetivo exercício de docência em unidade de ensino situada na zona rural.

V – Gratificação de Incentivo à Docência, devida no percentual de 10% (dez por cento) ao Professor em efetivo exercício de regência de classe.

Art. 47 - As gratificações por funções dentro ou fora do sistema de ensino não serão incorporadas aos vencimentos e proventos de aposentadoria e nem servirão de base para cálculos de outras vantagens.

Art. 48 – A matéria relativa aos vencimentos e vantagens do Servidor do Magistério será disciplinada no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, que poderá ainda atribuir outras vantagens não previstas nesta Lei.

Art. 49 – As gratificações no Artigo 46 não se aplicam ao Professor Leigo.

CAPÍTULO XIII
Do Desenvolvimento de Recursos Humanos

Art. 50 – O Professor e o Especialista em Educação terão direito ao afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, para participar de cursos de formação ou de aprimoramento profissional.

Art. 51 – Considera-se aprimoramento profissional, para efeito do artigo anterior:

I – Curso de Atualização – aquele destinado a atualizar informações, formar ou desenvolver habilidades, promover reflexões questionamentos ou debates, com duração máxima de 179 (cento e setenta e nove) horas;

II – Curso de Aperfeiçoamento – aquele destinado a ampliar ou aprofundar informações, conhecimentos, técnicas e habilidades do profissional habilitado para o magistério, em nível superior ou de 2º grau, com duração mínima de 180 (cento e oitenta) horas;

III – Curso de Especialização – aquele destinado a ampliar ou aprofundar informações ou habilidades do profissional habilitado para o magistério, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

§ 1º - Entende-se também por curso de atualização qualquer modalidade de reunião de estudo, encontro de reflexão educacional, seminário, mesa redonda e debate ao nível escolar, regional, municipal, estadual ou federal, promovida ou expressamente reconhecida pela secretaria responsável pela educação no município.

§ 2º - O calendário escolar deverá prever períodos para as modalidades de atualização de que trata o parágrafo anterior, a nível de unidade de ensino.

Art. 52 – Nenhum afastamento para aprimoramento profissional poderá ser superior a 2 (dois) anos.

Art. 53 – O Professor e o Especialista em Educação beneficiado com o afastamento para formação ou aprimoramento profissional, quando reassumir o exercício de seu cargo, permanecerá prestando serviços ao Município pelo prazo não inferior a duas vezes o tempo de afastamento.

Parágrafo Único – O Município será ressarcido pelo Servidor na hipótese dele pedir exoneração ou ser demitido, pelo valor correspondente que recebeu a título de remuneração, devidamente corrigido, sendo descontado do ressarcimento o valor correspondentemente ao período em que o professor exerceu suas atribuições, após o curso de que participou.

Art. 54 – Fica assegurado ao Professor estudante, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com o do estágio.

Art. 55 – O Professor e Especialista em Educação afastado para aprimoramento profissional previsto nesta lei, quando do seu retorno, terá assegurada sua vaga na unidade de ensino.

Art. 56 – Visando o aprimoramento do Professor, o Município observará quanto aos aspectos dos estímulos, além dos benefícios especializados nos artigos anteriores, os seguintes:

I – Gratuidade de cursos para os quais tenha sido expressamente designado ou convocado.

II – Concessão de auxílio, sob modalidade de bolsa, quando a freqüência ao curso por convocação da Secretaria responsável pela Educação no Município, exigir despesas adicionais não cobertas pelas diárias.

Art. 57 – Compete à Secretaria responsável pela Educação no Município a elaboração e desenvolvimento dos programas de capacitação de seus servidores.

Art. 58 – As atividades de capacitação serão ministradas:

I – sempre que possível, diretamente pela Prefeitura, utilizando Servidores do seu quadro;

II – através de contratação de serviços Profissionais Especializados;

III – mediante o encaminhamento dos Servidores a organizações especializadas, sediados ou não no Município.

CAPÍTULO XIV
Das Distinções e dos Louvores

Art. 59 – Ao Professor e ao Especialista em Educação que haja prestado serviço relevante à causa da educação no Município será concedido o título e a medalha de Educador Emérito.

Parágrafo Único – Caberá ao Secretário responsável pela Educação no Município a iniciativa da proposta do título e da medalha de Educador Emérito.

Art. 60 – É considerado de festa escolar o dia 15 de outubro, dia do Professor, quando serão conferidos louvores e as distinções de que trata o artigo anterior.

Art. 61 – Poderá ser elogiado o Professor individualmente ou por equipe, que no desempenho de suas atribuições de inequívocas e constantes demonstrações de espírito público e se destacar no cumprimento do dever funcional e na observância dos preceitos éticos do Magistério.

§ 1º - Constituem motivos para a outorga do elogio, entre outros, a apresentação de sugestão visando o aperfeiçoamento do sistema de ensino, o zelo pela escola, a pontualidade, a realização de trabalhos que projetem a educação municipal e uma permanente atuação no sistema na integração entre a escola e a comunidade.

§ 2º - O elogio, cuja a ampliação é de competência do Prefeito, será publicado no órgão oficial de divulgação do Município, quando houver, e transcrito nos assentamentos cadastrais do Professor.

TÍTULO III
Do Regime Disciplinar

Art. 62 – Os servidores do Magistério estão sujeitos ao regime disciplinar previsto no ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO.b

Parágrafo Único – O regime disciplinar do pessoal do Magistério compreende ainda, as disposições dos regimentos aprovados pelo órgão próprio do Sistema Educacional e outras previstas neste título.

Art. 63 – Constituem, também, deveres do Professor do Município:

I – Observar os preceitos éticos do Magistério, constantes do Artigo 4º desta lei;

II – preservar os princípios de autoridade, de responsabilidade e as relações funcionais;

III – manter e fazer com que seja mantida a disciplina na sala de aula;

IV – guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial que lhe cheguem ao conhecimento em razão do cargo;

V – tratar os educandos e seus familiares com urbanidade e sem preferências;

VI – comparecer as comemorações cívicas previstas no calendário escolar e participar das atividades extracurriculares;

VII – elaborar e executar, integralmente, os projetos, programas e planos no que for de sua competência;

VIII – elaborar o Plano Individual de Trabalho;

IX – cumprir os horários e calendários escolares;

X – comparecer as atividades de capacitação, às reuniões previstas no calendário escolar e às convocadas extraordinariamente;

XI – participar da construção do projeto pedagógico da escola;

XII – zelar pela própria participação e a da comunidade na gestão da escola;

XIII – diligenciar o seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural;

XIV – respeitar a instituição escolar;

XV – levar ao conhecimento da autoridade competente o descumprimento das normas legais.

Art. 64 – Pela transgressão dos deveres indicados no artigo anterior e aqueles previstos no ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO, será aplicada ao integrante da carreira do Magistério a pena de advertência, suspensão, exoneração ou demissão conforme a sua gravidade, assegurando-se ao Servidor ampla defesa , através de processo administrativo.

TÍTULO IV
Contratação Temporária de Interesse Público

Art. 65 – Para atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público no Magistério Público, poderão ser efetuadas contratações de pessoal por tempo determinado.

Art. 66 – Consideram-se de necessidade temporária de excepcional interesse público as contratações que visem a:

I – Suprir o quadro de Professores para unidades de ensino novas e ampliadas;

II – substituição de Professores em gozo de licenças superiores a 60 (sessenta) dias, quando não houver Professores ou Especialistas em Educação disponível para suprir a ausência;

III – execução de convênios ou acordos celebrados com outras entidades;

IV – atender situações de falta de Professores nas unidades escolares, quando se configure a necessidade excepcional;

§ 1º - As contratações de que trata este artigo não poderão ultrapassar 12 (doze) meses.

§ 2º - O recrutamento será feito mediante processo seletivo simplificado.

Art. 67 – São requisitos para contratação por necessidade temporária de excepcional interesse público:

I – Solicitação por escrito do Secretário responsável pela Educação do Município ao Chefe do Poder Executivo em que se demonstre fundamentalmente:

a) configuração de uma hipótese constante no Art. 69;
b) inexistência de pessoal suficiente ou devidamente qualificado no quadro do pessoal da administração, de Servidores que, sem prejuízo das funções que exerçam, possam suprir a necessidade;
c) inexistência de pessoal concursado que possa ser nomeado para suprimento das necessidades.

Art. 68 – É vedado o desvio de função da pessoa contratada, na forma deste título, bem como na recontratação sob pena de nulidade do contrato e responsabilidade administrativa e civil da autoridade contratante.

Art. 69 – Nas contratações por tempo determinado, serão observados os padrões de vencimentos dos Servidores dos Magistério Público do Município.

Art. 70 – Os contratos firmados com base nesta lei serão submetidos as seguintes regras:

I – remuneração nunca superior àquela atribuída a Servidores efetivos que desempenhem funções iguais ou assemelhadas;

II – rescisão unilateral pela Administração, uma vez reconhecido por ato oficial, haver cessado a excepcionalidade do interesse público, não gerando nenhuma indenização rescisória.

TÍTULO V
Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 71 – Fica criada a Comissão Permanente de Acompanhamento e Concessão de Vantagens composta de 3 (três) membros designados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, um dos quais indicado pela entidade representativa dos Professores e Especialista em Educação a qual compete:

I – acompanhar de forma permanente a aplicação do Plano de Carreira e Vencimentos dos Servidores do magistério público neste município;
II – emitir parecer sobre as concessões de gratificações de que trata esta lei;
III – exercer as competências que lhe forem atribuídas em regulamento.

Art. 72 – Os atuais professores e especialistas em educação admitidos em concurso público a partir de 01 de Julho de 1998, Decreto 12/98, serão enquadrados nos níveis de suas respectivas categorias e na referência A.

Art. 73 – Os atuais professores e especialistas em educação que possuam mais de 10 (dez) anos e acumulem cursos vinculados a área do Magistério no total de até 180 (cento e oitenta) horas, serão enquadrados nos níveis de suas respectivas categorias e na referência B.

Art. 74 - Os atuais professores e especialistas em educação que possuam mais de 10 (dez) anos e acumulem cursos vinculados a área do Magistério no total de até 360 (trezentos e sessenta) horas, serão enquadrados nos níveis de suas respectivas categorias e na referência C.

Parágrafo Único – Para o benefício que se referencia este artigo e os artigos 72 e73, os beneficiados terão que requerer ao Secretário responsável pela Educação Municipal o seu enquadramento, com provas. Após a análise e comprovação, a documentação deverá ser encaminhada, com parecer, ao Chefe do Poder Executivo para o seu deferimento.

Art. 75 – Ao Professor Leigo, fica assegurado o piso salarial igual ao salário mínimo, constituído por Lei Federal.

Art. 76 – Os valores de vencimentos são os fixados no anexo III – desta Lei.

Art. 77 – Nenhuma redução de remuneração ou proventos poderá resultar da aplicação do disposto nesta Lei.

Art. 78 – Os Professores Leigos passarão a ocupar o quadro de Auxiliares de Ensino em extinção.

Art. 79 – É vedado atribuir ao Servidor do Magistério outras atribuições que não as legalmente previstas para o cargo de Professor e Especialista em Educação, salvo para o exercício de cargo em comissão, sob pena de:

I – exoneração do cargo em comissão para o Servidor que permitir o desvio de função de seu subordinado;

Art. 80 – Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a regulamentar a presente Lei, no que couber.

Art. 81 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das verbas próprias do Município e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abrir os créditos adicionais necessários.

Art. 82 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DA PREFEITA DE MATA DE SÃO JOÃO, ESTADO DA BAHIA, EM 09 DE OUTUBRO DE 2003.

Márcia Cavalcanti Carneiro Dias
PREFEITA MUNCIPAL

Prefeitura Municipal de Mata de São João
Lei N.º 189/2003.
Estatuto e Plano de Carreira dos Servidores do Magistério Público Municipal

ANEXO I
Denominação dos Cargos e Regime de Trabalho

A – QUADRO PERMANENTE

DENOMINAÇÃO DO CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL
1 – Professor Municipal Especialidade: Pré – escolar à 4º série	20
2 – Professor Municipal Especialidade: 5º à 8º série	
Português	20
Matemática	20
História	20
Geografia	20
Ciências Físicas e Biológicas	20
Educação Artística	20
Educação Física	20
Ensino Religioso	20
Língua Estrangeira	20
Parte Diversificada de Currículo	20
3 – Professor Municipal Especialidade: 2º Grau	20

B – FUNÇÕES GRATIFICADAS

DENOMINAÇÃO DO CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL
Diretor	40
Coordenador	40
Gerente Administrativo/Educação	40
Chefe de Setor	40
Vice – diretor	40
Sub – coordenador	40
Assistente de Diretor	40
Secretária de Diretoria	40
Secretária de Escola	40

C – CARGO EM EXTINÇÃO

DENOMINAÇÃO DO CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL
Professor Leigo (Auxiliar de Ensino)	20

Prefeitura Municipal de Mata de São João
Lei N.º 189/2003
Estatuto de Planos e Carreira dos Servidores do Magistério Público Municipal

ANEXO II
Estruturas dos Cargos

A – QUADRO PERMANENTE

CÓDIGO	CARGO/NÍVEL	ESPECIALIDADES/DISCIPLNA
N I	Professor Municipal - I Nível Médio (Magistério)	Pré – escolar à 4º série
N II	Professor Municipal Nível Médio com Adicionais.	Pré – escolar à 4º série Português Matemática História Geografia Ciências Físicas e Biológicas Educação Artística Educação Física Ensino Religioso Língua Estrangeira Parte Diversificada de Currículo
NIII	Professor Municipal – Curso Superior Licenciatura Curta	Ensino Fundamental 5º à 8º série Português Matemática História Geografia Ciências Físicas e Biológicas Educação Artística Educação Física Ensino Religioso Língua Estrangeira Parte Diversificada de Currículo

N IV	Professor Municipal - Curso Superior de Graduação Licenciatura Plena	Educação Infantil e Ensino Fundamental e Médio Português Matemática História Geografia Ciências Físicas e Biológicas Educação Artística Educação Física Ensino Religioso Língua Estrangeira Parte Diversificada de Currículo
N V	Professor Municipal - VI Curso Superior Completo de Licenciatura Plena com Mestrado ou Doutorado.	Educação Infantil e Ensino Fundamental e Médio Português Matemática História Geografia Ciências Físicas e Biológicas Educação Artística Educação Física Ensino Religioso Língua Estrangeira Parte Diversificada de Currículo

Obs.: Níveis II e III são Cargos em extinção.

ANEXO II
Estrutura dos Cargos

B – FUNÇÕES GRATIFICADAS

NÍVEL	CÓDIGO	DENOMINAÇÃO DO CARGO
1	FGM - I	Diretor de Escola Porte Especial (DEE)
		Gerente Administrativo / Educação (GA/E)
		Coordenador de Educação (CE)
		Coordenador de Ensino (CE)
2	FGM - II	Diretor de Escola Grande Porte (DEG)
		Sub-Coordenador de Ensino (SUE)
3	FGM - III	Diretor de Escola Médio Porte (DEM)
		Coordenador Pedagógico de Escola Porte Especial (CPE)
		Chefe do Setor de Merenda (CSM)
4	FGM – IV	Diretor de Escola Pequeno Porte (DEP)
		Vice-Diretor de Escola Especial (VEE)
		Secretário de Escola Especial (SEE)
		Coordenador Pedagógico Escola Grande Porte (CPG)
5	FGM - V	Chefe de Setor de Biblioteca (CSB)
6	FGM - VI	Vice-Diretor de Escola Grande Porte (VEG)
		Secretário Escolar Grande Porte (SEG)
		Assistente de Diretor Porte Especial (ASD)
		Coordenador Pedagógico Escola Médio Porte (COM)
7	FGM - VII	Vice-Diretor de Escola Médio Porte (VEM)
		Secretário Médio Porte (SEM)
		Chefe do Setor de Material (CSM)
8	FGM - VIII	Vice-Diretor Escolar Pequeno Porte (VEP)
		Secretário Escolar Pequeno Porte (SEP)

Prefeitura Municipal de Mata de São João
Lei N.º 189/2003.
Estatuto e Plano de Carreira dos Servidores do Magistério Público Municipal

ANEXO III

TABELA DE VALORES DE VENCIMENTOS
(CARGA HORÁRIA 20 HORAS/SEMANAL)

A – QUADRO PERMANENTE
PROGRESSÃO HORIZONTAL: POR TEMPO DE SERVIÇO

Código	Vencimento Básico	Após 5 Anos +5%	Após 10 Anos +5%	Após 15 Anos +5%	Após 20 Anos +5%	Após 25 Anos +5%	Após 30 Anos +5%
N - I	334,56	351,28	368,84	387,28	406,65	426,98	448,33
N - II	368,88	387,32	406,69	427,02	448,37	470,79	494,33
N - III	438,84	460,38	483,82	508,01	533,41	560,08	588,08
N - IV	490,32	514,83	540,57	567,06	595,98	625,78	657,07
N - V	563,87	592,06	621,66	625,75	685,39	719,65	755,64
PARA CARGA HORÁRIA DE 40 HORAS/SEMANAL, OS VALORES DA TABELA EM DOBRO							

OBS: Níveis II e III são cargos em extinção.

TABELA DE VALORES
CARGOS DE PROVIMENTO TEMPORÁRIO

B – FUNÇÕES GRATIFICADAS
VALOR TETO DA REMUNERAÇÃO INCLUSIVE SALÁRIO DE CARGO EFETIVO
Em R$ 1,00

CÓDIGO	REMUNERAÇÃO
FGM – I	1.200,00
FGM – II	1.000,00
FGM – III	800,00
FGM – IV	700,00
FGM – V	600,00
FGM – VI	550,00
FGM – VII	400,00
FGM – VIII	350,00

C – CARGO EM EXTINÇÃO

CARGO	CÓDIGO	VENCIMENTOS
Auxiliar de Ensino	AE	269,00

Prefeitura Municipal de Mata de São João
Lei N.º 189/2003.
Estatuto e Plano de Carreira dos Servidores do Magistério Público Municipal

ANEXO IV
Descrição e Pré – requisitos de Cargos

A – DESCRIÇÃO DE CARGOS

DESCRIÇÃO SUMÁRIA: (Professor Municipal)

Executar as atividades de regência de classe, planejamento escolar, participação na elaboração da proposta pedagógica da unidade escolar, estabelecimento de estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento e colaboração na articulação da escola com a família e a comunidade.

DESCRIÇÃO SUMÁRIA: (Professor Municipal na função de Especialista em Educação)

Executar no âmbito do sistema de ensino ou na escola, a supervisão e orientação do processo didático em seu tríplice aspecto de planejamento, controle e avaliação, bem como participar da elaboração da proposta pedagógica da unidade escolar.

Prefeitura Municipal de Mata de São João
Lei N.º 189/2003.
Estatuto e Plano de Carreira dos Servidores do Magistério Público Municipal

ANEXO V
Descrição e Pré – requisitos de Cargos

B – PRÉ - REQUISITOS

CARGO	ESPECIALIDADE	PRÉ-REQUISITOS
N - I	Educação Infantil e Ensino Fundamental até a 4ª série	Habilitação específica em curso de segundo grau de formação em magistério.
N - II	Educação Infantil e Ensino Fundamental	Habilitação específica em curso de magistério, mais estudos adicionais correspondentes a um ano letivo, ou obtida em 4 séries.
N - III	Ensino Fundamental (5ª a 8ª séries)	Habilitação específica apresentada por licenciatura curta.
N - IV	Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio	Habilitação específica em curso superior de graduação correspondente a licenciatura plena e curso de pedagogia com habilitação para a pré – escola e disciplinas pedagógicas.
N -VI	Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio	Habilitação especifica de licenciatura plena com curso de pós – graduação com grau de especialização mestrado ou doutorado, na área de educação reconhecida por órgão federal competente.

OBS: Os níveis II e III, são cargos em extinção.

C – DESCRIÇÃO DETALHADA DO CARGO DE PROFESSOR MUNICIPAL

- Planeja e ministra aulas, aplica e corrige instrumentos de avaliação, registra pessoalmente, com exclusividade, os resultados do rendimento escolar do aluno no diário de classe;
- seleciona bibliografia e emite parecer quantos aos livros e outros materiais didáticos necessários à sua disciplina;

- participa de programas de capacitação e aprimoramento profissional;

- orienta, acompanha e avalia os alunos nos aspectos relacionados com o seu aprendizado, interesse, participação e comportamento;

- executa outras tarefas correlatas.

D - DESCRIÇÃO DETALHADA DO CARGO DE PROFESSOR MUNICIPAL NA FUNÇÃO DE ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO

- participar da elaboração e desenvolvimento da proposta pedagógica da unidade escolar, cooperando com atividades docentes e com a articulação e integração;

- planejar, controlar, avaliar e executar o plano de orientação educacional na unidade escolar;

- coordenar a implantação e funcionamento dos serviços de orientação educacional na unidade escolar;

- orientar, aconselhar e encaminhar os alunos em sua formação geral e integração na escola e na comunidade;

- coordenar o processo de acompanhamento da assiduidade dos alunos na escola;

- acompanhar a atuação do grêmio e demais organizações estudantis;

- participar do processo de avaliação escolar e recuperação de alunos;

- participar dos programas de orientação vocacional;

- participar das reuniões do conselho de classe;

- executar outras atribuições correlatadas.

Prefeitura Municipal de Mata de São João
Lei N.º 189/2003
Plano de Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público Municipal.

ANEXO VI

Correlação de Cargos

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO DO ENQUADRAMENTO	CÓDIGO
Professor Municipal I	Nível Médio	N - I
Professor Municipal II	Nível Médio (c/ adicionais) e licenciatura curta	N – II
Professor Municipal III	Habilitação ao Nível Licenciatura Plena	N - III
Professor Municipal IV	Habilitação ao Nível Licenciatura Plena com Mestrado/ Doutorado.	N -IV

OBS: O nível II é cargo em extinção.