CÂMARA MUNICIPAL DE ITABERABA-BA
PROTOCOLO GERAL
PROC. Nº 347/2016
Em 25/07/2016
Servidor (a) da CM/BA

PLANO DE CARGO E CARREIRA DO MAGISTÉRIO 2016

Junho/2016

JUSTIFICATIVA AO PROJETO DE LEI N.º 014 DE 06 DE JUNHO DE 2016

CÂMARA MUNICIPAL DE ITABERABA-BA
PROTOCOLO GERAL
PROC. Nº 347/2016
Em 25/07/2016
Servidor (a) da CM/BA

Senhores Vereadores,

Cumprimentando-o cordialmente, vimos encaminhar para apreciação e deliberação dessa Egrégia Casa de Leis, o incluso Projeto de Lei que DISPÕE SOBRE O **PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE ITABERABA**, ESTADO DA BAHIA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Nos dizeres da Comissão especialmente designada para estudo, análise, discussão e elaboração do Projeto de Lei referente ao Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério e com a consequente revogação da Lei n.º 853 de 09 de setembro de 1998, como o próprio projeto define, Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, para efeitos da futura lei a ser aprovada a partir deste documento, "é o conjunto de preceitos de provimento e movimentação, direitos, vantagens, deveres, proibições e responsabilidades, dos servidores públicos do magistério municipal, estabelecidos com base nos princípios constitucionais que regem as relações entre o município e seus servidores".

Deste modo, os estudos, análise, discussão e elaboração do Projeto de Lei em referência foram concebidos de forma harmônica entre os atores que compuseram a Comissão, a se obter uma abordagem adequada dos temas e institutos ligados ao Servidor do Magistério Público Municipal, analisando-se, igualmente, as especificidades atinentes aos servidores do Magistério de Itaberaba – BA.

Isto posto, a legislação que ora é vigente acerca do tema, qual seja, a Lei 853 de 09 de setembro de 1998, necessitou de muitas complementações ao longo destes anos, ocasionando que as leis relativas aos servidores se encontram de forma esparsa no arcabouço legislativo do Município, o que muitas vezes gerou dificuldade de interpretação e, sobretudo, de aplicação.

Igualmente, tal legislação, extremamente dinâmica, necessitava de revisão geral, que concatenasse os artigos de um novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos com a nova visão de gestão pública, com os novos institutos aplicáveis no direito administrativo e com abordagem mais moderna.

Assim, importante ressaltar que esta nova propositura, visa cumprir metas da agenda do governo municipal, na busca permanente do reconhecimento, valorização e estímulo ao desenvolvimento dos profissionais do magistério, do

ensino público municipal de Itaberaba, vindo ao encontro dos novos anseios de uma administração pública moderna, ágil, transparente e, sobretudo, impessoal.

A presente proposta se mostra ainda mais relevante, ou melhor, porque não dizer ousada para os profissionais integrantes da carreira do magistério municipal, em virtude de ter sido assegurado neste instrumento a possibilidade do crescimento dos profissionais mediante o instituto de **progressão vertical e horizontal,** dentre outros direitos e vantagens fundamentais, destacados a seguir:

1. Enquadramento por faixa de efetivo tempo de serviço nas respectivas referências.
2. Progressão Vertical de um nível para outro imediatamente superior, comprovada através de habilitação.
3. Progressão Horizontal é passagem de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, mediante avaliação de desempenho.
4. Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, como parte integrante da carga horária de trabalho, observado as diretrizes inerentes ao ensino público municipal.
5. A fixação dos padrões de vencimentos de forma progressiva, respeitada a natureza, grau de responsabilidade e complexidade das atribuições.
6. Definição de data base para revisão do vencimento da categoria para 1º de março de cada ano.
7. Valorização dos cursos, para efeito de vantagem, concluídos a partir de 1º de janeiro de 2006, dentre outras vantagens.
8. O estágio probatório, que passará de 2 anos para 3, mudança sugerida pelo Tribunal de Contas dos Municípios e assunto sumulado pelo STF.
9. A qualificação dos profissionais do magistério e outros institutos jurídicos afins foram privilegiados, como os direitos e vantagens inerentes aos profissionais do magistério, dentre outras.

Para se alcançar tal finalidade, este Projeto contou com a formação de uma Comissão composta por servidores públicos municipais da esfera do Poder Executivo, servidores estes representantes das Secretarias de Administração e Educação. Contou, igualmente, com a participação de representantes do Sindicato dos Servidores do Magistério Público Municipal de Itaberaba – BA.

Estes servidores públicos têm formação escolar nas mais diversas áreas do conhecimento (administração, direito, pedagogia, dentre outras...), e alguns deles estão há mais de 15 (quinze) anos servindo ao Município. Todos eles trouxeram suas experiências e sua carga de saber para estudar, discutir, elaborar e apresentar um Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos adequado às necessidades atuais do Município, **de forma consensual**.

Ademais, tal Projeto de Lei contou com a análise de várias leis pertinentes ao tema, tais como as Leis nº 853 de 09 de setembro de 1998, a Lei nº 925 de maio de 2001, que cria o Sistema de Seguridade Funcional do Município e a

Lei Municipal 1211 de dezembro de 2010, que Reestrutura o Regime Próprio de Previdência Social do Município, tudo isto tendo sempre por base os ditames trazidos pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e pela Constituição Federal de 1988, notadamente as alterações introduzidas pelas Emendas Constitucionais nº 19 de 04 de junho de 1998, nº 20 de 15 de dezembro de 1998, nº 34 de 13 de dezembro de 2001 e nº 41 de 19 de dezembro de 2003.

Portanto, esta conjugação de esforços por vários meses resultou no Projeto de Lei que ora remetemos a esta Casa de Leis. Nesta nova legislação estão contemplados diversos direitos e deveres do servidor público integrante do quadro do Magistério, de suma importância para possibilitar uma gestão pública mais moderna e eficiente.

O Projeto que ora se apresenta, portanto, é fruto de análise minuciosa das ideias apresentadas, o que, ressalte-se, conferiu uma maior adequação do Projeto aos anseios dos servidores do magistério municipal e ao comprometimento com a melhora dos serviços prestados a toda comunidade itaberabense.

Portanto, a Comissão Institucional e os representantes do Sindicato apresentaram o presente Projeto de instituição do novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos do Magistério Municipal, com as necessárias alterações oferecidas pelos mais diversos servidores do magistério público, a fim de que, ao ser aprovado na Ínclita Câmara de Vereadores, seja útil e eficiente ferramenta de gestão para a Administração Pública Municipal, bem como guardiã de direitos e deveres dos Servidores do Magistério Público deste Município, tendo em vista o desenvolvimento e a modernização da Administração Municipal.

Sem mais para o momento, aproveitamos a oportunidade para reiterar agradecimentos, extensivo aos Nobres Vereadores que integram esse Ínclito Poder Legislativo, aguardando a apreciação favorável ao presente.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL, 06 de junho de 2016.

JOÃO ALMEIDA MASCARENHAS FILHO
Prefeito Municipal

Sumário

TÍTULO I 3
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL 3
CAPÍTULO I 3
DO PLANO DE CARGOS E CARREIRA 3
Seção I 3
Do Conceito 3
Seção II 3
Dos Fundamentos 3
Seção III 4
Da Estrutura da Carreira 4
Seção IV 4
Da Progressão 4
Seção V 6
Da Avaliação de Desempenho 6
Seção VI 9
Da Condicionante e das Complementações da Avaliação de Desempenho 9
Seção VII 10
Da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional 10
CAPÍTULO II 11
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO 11
Seção I 11
Dos Conceitos 11
Seção II 11
Do Vencimento Mínimo Obrigatório 11
Seção III 11
Da Fixação do Vencimento e da Remuneração 11
Seção IV 12
Da Gratificação pelo exercício em Cargo em Comissão e Função Gratificada 12
Seção V 12
Da Gratificação pela Regência de Classe 12
Seção VI 12
Da Gratificação de Educação Especial 12
Seção VII 13
Da Gratificação por Suporte Pedagógico 13

Seção VIII 14
Da Licença-Prêmio 14
CAPÍTULO III 15
Da Aposentadoria 15
CAPÍTULO IV 16
Do Enquadramento Inicial no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos 16
Seção I 16
Dos Preceitos Básicos 16
CAPÍTULO VI 18
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 18
ANEXO I 23
FIXA QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO 23
ANEXO II 24
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DO MAGISTÉRIO – JORNADA DE 20 HORAS SEMANAIS 24
ANEXO III 25
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DO MAGISTÉRIO – JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS 25
ANEXO IV 26
ATRIBUIÇÕES E REQUISITOS 26
ANEXO V 34
DOS REQUISITOS E ATUAÇÃO DOS CARGOS 34
ANEXO VI 35
QUADRO DE CORRELAÇÃO DE CARGOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO 35
ANEXO VII 35
QUADRO SUPLEMENTAR – MAGISTÉRIO PÚBLICO 35
ANEXO VIII 35
DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DO PROFESSOR 35
ANEXO IX 36
DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS 36
ANEXO X 36
PORTE DA ESCOLA 36
ANEXO XI 37
CARGO EM COMISSÃO 37
ANEXO XII 37
FUNÇÕES GRATIFICADAS 37

CÂMARA MUNICIPAL DE ITABERABA-BA
PROTOCOLO GERAL
PROC. Nº 347 / 2016
Em 25/07/2016
Servidor (a) da CM/BA

PROJETO DE LEI Nº 014

DE

06 DE JUNHO DE 2016

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Itaberaba.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ITABERABA, ESTADO DA BAHIA, no uso de suas atribuições, faz saber que a Câmara Municipal de Itaberaba decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL.

CAPÍTULO I
DO PLANO DE CARGOS E CARREIRA

Seção I
Do Conceito

Art. 1º - O Plano de Cargos e Carreira é o conjunto ordenado das regras contidas nesta Lei que definem a evolução funcional na carreira dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal de Itaberaba, ocupantes de cargos efetivos, cujos objetivos são:

I. a racionalização da estrutura da carreira estabelecendo uma política de recursos humanos capaz de conduzir da forma mais eficaz, o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do profissional com os resultados do seu trabalho;
II. o estímulo ao desenvolvimento profissional e a qualificação funcional com vencimento condigna;
III. o reconhecimento e valorização dos profissionais do magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho.

Seção II
Dos Fundamentos

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal, assegurados os princípios da legalidade e da segurança jurídica, tem como fundamentos:

I. progressão na carreira baseada na experiência, títulos e avaliação de desempenho;
II. aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino conforme dispõe a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e o respeito ao percentual mínimo para o pagamento dos integrantes do magistério;

III. vencimento inicial profissional nunca inferior ao piso salarial profissional nacional;
IV. a liberdade de organização, manifestação e livre exercício de atividades corporativas, nos termos estabelecidos na legislação vigente;
V. direito de livre negociação salarial, inclusive a negociação coletiva anual, conforme a legislação em vigor.

Seção III
Da Estrutura da Carreira

Art. 3º - A carreira dos profissionais do Quadro do Magistério do Ensino Público Municipal de Itaberaba é estruturada com base em cargos de provimento efetivo, ordenados em níveis e referências com a denominação de:

I. Professor de Desenvolvimento Integral – Creche;
II. Professor da Educação Básica I – Pré-Escola;
III. Professor de Educação Básica II – anos iniciais
IV. Professor da Educação Básica III– anos finais;
V. Professor da Educação Básica Especial;
VI. Coordenador Pedagógico;
VII. Orientador Educacional.

Art. 4º– Os atuais professores e profissionais de suporte pedagógico à docência, titulares de cargos efetivos, serão enquadrados na data da publicação desta Lei, nos níveis de acordo com a titulação e nas referências de acordo com o tempo de efetivo exercício, em conformidade com os **ANEXOS I e II.**

Seção IV
Da Progressão

Art. 5º– Progressão é a movimentação do profissional do magistério efetivo e estável dentro do plano, tanto no mesmo nível, progressão horizontal, como de um nível para outro, progressão vertical.

Parágrafo Único – As progressões ocorrerão alternadamente, com interstício de 03 (três) anos, sendo a primeira progressão ocorrerá a partir de 03 (três) anos de efetivo exercício, considerando o início do período a data de enquadramento previsto no artigo 39 desta Lei.

Art. 6º– A progressão vertical é a passagem do profissional do magistério de um nível para outro imediatamente superior, desde que comprovada a habilitação exigida e a existência de vaga no nível em que se dará.

§ 1º. A progressão vertical altera a referência em que o profissional do magistério se encontrava no nível anterior.

§ 2º. Não será computado para fins da concessão de progressão vertical, quando o título tiver sido usado para concessão outro beneficio ou gratificação, de mesma natureza.

§ 3º. Não será concedida progressão vertical ao profissional do magistério que houver incorrido em uma das seguintes situações:

I – em licença para mandato eletivo federal, estadual ou municipal;
II – em licença para tratar de interesse particular ou afastado, a qualquer título, com ou sem ônus para os cofres públicos;
III – cumprindo pena disciplinar;
IV – sujeito ao estágio probatório.

§ 4º. Depois de uma progressão vertical, o profissional do magistério só poderá solicitar, para cada vínculo, nova progressão vertical cumprido o prazo mínimo de 03 (três) anos, após a concessão da progressão anterior, período este em que será proibida a sua disponibilidade ou licença para interesse particular.

§ 5º - A progressão vertical será requerida nos meses de fevereiro a dezembro do ano em curso.

§ 6º - A progressão vertical será concedida no prazo máximo de até 90 (noventa) dias por ato do Chefe do Poder Executivo, com efeitos financeiros retroativos à data de protocolo do requerimento.

§7º - A concessão obedecerá à ordem de entrada dos requerimentos em cada mês.

§8º - A progressão vertical de que trata o presente será regulamentada mediante Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados a partir da publicação desta Lei.

Art. 7º. Progressão horizontal é a movimentação, por merecimento do profissional do magistério de uma referência para outra, dentro de um mesmo nível, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN nº 9.394/96, art. 67, inciso IV, cumprindo simultaneamente as condições a seguir:

I - houver completado três anos de efetivo exercício na referência "A";
II - obtiver resultado positivo na avaliação de desempenho relativa ao interstício de tempo referido no inciso anterior;
III – tiver participado com aproveitamento em programas e/ou cursos de capacitação, perfazendo carga horária de, no mínimo 120 horas, na modalidade presencial ou à distância, que lhe deem suporte para o exercício profissional, oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação ou por instituição devidamente credenciada e reconhecida por órgão competente, com duração mínima de 08 (oito) horas, cada um.

§1º - A expedição dos certificados dos programas e/ou curso de capacitação ofertados, a cada ano letivo, pela Secretaria Municipal de Educação, ocorrerá no mês de dezembro e computará todas as horas/aula.

§2º - Os requerimentos de progressão horizontal deverão ser protocolados nos meses de março a maio de cada ano e a Administração Pública Municipal deverá apreciá-los no

prazo máximo de 90 (noventa) dias subsequentes, sem prejuízo de os efeitos financeiros retroagirem à data de seu protocolo.

§3º - Para fins da gratificação prevista neste artigo somente serão valorados cursos concluídos a partir de 1º de janeiro de 2006, para aqueles que já fazem parte do quadro permanente, enquanto que para os novos que ingressarem decorrentes de concurso público será a partir do ato de publicação desta lei, retroagindo a 05 (cinco) anos do ingresso decorrente de concurso público.

§4º - A progressão horizontal de que trata o presente será regulamentada mediante Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados a partir da publicação desta Lei.

Art. 8º. O profissional do magistério que vier a falecer sem que lhe tenha sido deferida a progressão horizontal ou a progressão vertical a que faria jus será, para todos os efeitos, considerado posicionado no nível ou na referência correspondente.

Art. 9º. Os profissionais do Magistério Público Municipal:

I. Cedidos a órgãos não integrantes da Estrutura Administrativa da Secretaria Municipal de Educação não farão jus a progressão horizontal;
II. Afastados para interesse particular não farão jus a progressão horizontal.
III. Indicados ou nomeados que desempenham cargo no Órgão Central/ SMED não farão jus a progressão horizontal.

Seção V
Da Avaliação de Desempenho

Art. 10 - A avaliação de desempenho dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal processar-se-á de forma pertinente com apuração anual e tem como objetivo:

I - subsidiar o planejamento e novas ações necessárias e apropriadas ao constante desenvolvimento e qualidade do ensino público municipal;
II - propiciar ao conjunto de gestores e professores avaliação diagnóstica que os estimulem a melhorar seu desempenho;
III - subsidiar as ações da Secretaria Municipal de Educação na formulação de programas de formação continuada;
IV - promover a evolução funcional.

Art.11 - É competência:

I- Do Chefe do Poder Executivo Municipal baixar normas regulatórias no tocante à criação e implementação do sistema de avaliação de desempenho dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal.

II- Da Secretaria Municipal de Educação elaborar, em trabalho conjunto com os profissionais do magistério do ensino público municipal, instrumentação de avaliação de desempenho apropriada e formatada em formulários próprios, definindo fatores significantes na condução da análise em termos de indicadores qualitativos e quantitativos de maneira a, com objetividade, dar forma e conteúdo à avaliação de desempenho a que se refere o *caput* e seus incisos:

a) O trabalho conjunto referido no inciso II, deste artigo, consubstanciar-se-á em manual específico de normas e procedimentos que orientará o processo de avaliação de desempenho de que tratam as Seções V e VI, deste Plano, com ênfase em relação à obrigatoriedade de:

1- preenchimento, por parte do profissional avaliado e do seu superior hierárquico imediato, de todos os campos do respectivo formulário específico seguido das respectivas assinaturas;
2- análise de todas as peças do processo respectivo pela Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional de que trata o artigo 21 da presente Lei, para certificação no tocante à aplicação das regras relativas à evolução funcional constantes desta Lei;
3- efetiva ciência do resultado da avaliação de desempenho respectiva ao profissional avaliado;
4- recorrência por parte do profissional avaliado à Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, em caso de divergência em relação ao resultado da avaliação;
5- revisão e retificação ou ratificação do resultado da avaliação sempre que se fizer necessário, acompanhada da justificativa correspondente, em relatório a ser encaminhado ao titular da Secretaria Municipal de Educação, para decisão final.

Art. 12 - A aplicação da avaliação de desempenho contemplará todos os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal e deve ocorrer de forma transparente e em condições de igualdade e análise por parte:

I - dos avaliados, na expressão de autoavaliação;
II - dos avaliadores, na condição de superiores hierárquicos;
III - dos pares, em se tratando de avaliação do docente;
IV - do grupo docente com relação à equipe gestora formada por profissionais em exercício de função gratificada, Diretor de Escola e Vice-Diretor.

Art. 13 - O processo de avaliação de desempenho atenderá, obrigatoriamente, às seguintes condições:
I - aplicação, em momentos simultâneos, do avaliado e do avaliador;
II - fatores de desempenho, complementados de subfatores descritivos definidos coletivamente e indicativos que possibilitem o entendimento do que está sendo avaliado e as evidências dessa avaliação;

III - dimensões de eficiência e eficácia manifestadas pelo profissional na realização de seu trabalho e sua contribuição para o alcance dos objetivos educacionais.

Art. 14 - Ficam definidos:

I. os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal de Itaberaba com base nas suas atividades específicas para fins da aplicação de instrumento de desempenho e do levantamento das condições de trabalho, posicionados nas atividades:

a) de docência: Professor de Desenvolvimento Integral - Creche, Professor da Educação Básica I – Pré Escola, Professor da Educação Básica II – anos iniciais, Professor da Educação Básica III – anos finais e Professor da Educação Básica Especial;
b) gestores: Diretor de Escola e Vice-Diretor de Escola;
c) de suporte pedagógico à docência: os profissionais que atuam nas unidades escolares e na Secretaria Municipal de Educação.

II. os fatores de avaliação em conformidade com o estabelecido nos artigos 15, 16 e 17 abaixo, que deverão ser complementados na forma de subfatores descritivos e indicativos de evidências em relação ao trabalho realizado.

Parágrafo Único - Os fatores descritivos que trata o inciso II deste artigo serão desenvolvidos coletivamente com os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal, acordados com as diferentes competências.

Art. 15 - São fatores a serem considerados em termos do desempenho dos profissionais em atividades docentes e gestoras do Quadro do Magistério Público de Itaberaba, quanto à autoavaliação e a avaliação dos superiores hierárquicos:
I. qualidade do trabalho, iniciativa e criatividade;
II. competência interpessoal;
III. responsabilidade com o trabalho;
IV. zelo por equipamentos, materiais e ambiente escolar;
V. relações com a comunidade;
VI. assiduidade e pontualidade.

Art. 16 - São fatores a serem acrescentados para avaliação de desempenho dos profissionais em atividades gestoras:
I. atuação integrada, compromisso, comunicação;
II. liderança;
III. flexibilidade;
IV. gestão das condições de trabalho;
V. gestão de recursos;
VI. planejamento e organização.

Art. 17 - São fatores para avaliação das condições de trabalho para docentes, gestores e demais profissionais que atuam nas Unidades Escolares ou na Secretaria Municipal de Educação.

I.materiais de consumo;
II.materiais permanentes;
III.ambiente físico;
IV.disponibilidade de materiais de consumo;
V.estabelecimento de diretrizes.

Art. 18 - Os formulários específicos referidos no inciso II do artigo 15 conterão a relação dos fatores e subfatores complementares a serem avaliados, seguindo-se-lhes espaços para registro dos graus de desempenho resultantes da avaliação, identificados numericamente de 1 (um) a 4 (quatro).

§ 1º - A identificação numérica correspondente aos graus de desempenho a que se refere o *caput* define o desempenho do profissional na realização do seu trabalho, na seguinte conformidade:

I. grau 4, como excelente, acima do esperado;
II. grau 3, como bom, no limite das expectativas;
III. grau 2, como regular, em alguns aspectos abaixo da média desejada;
IV. grau 1, como abaixo da média desejada e incompatível com as atribuições do cargo respectivo.

§ 2º - Assiduidade e pontualidade serão registradas em espaços próprios nos formulários específicos a serem criados mediante Decreto de Regulamentação específica.

Seção VI
Da Condicionante e das Complementações da Avaliação de Desempenho

Art. 19 - O processo de avaliação de desempenho, após construção coletiva na forma estabelecida na seção anterior desta Lei, será vivenciado de forma experimental por 3 (três) anos letivos consecutivos, quando contabilizadas as alterações que se fizerem necessárias, será legitimado por ato oficial do Executivo Municipal.

Parágrafo Único - A elaboração e/ou a aplicação da avaliação de desempenho na fase experimental de 03 (três) anos letivos consecutivos deverá, obrigatoriamente, contar com a participação da Comissão de Desenvolvimento Funcional, estabelecida nesta Lei.

Art. 20 - Cabe à Secretaria Municipal de Educação, quanto ao processo de avaliação de desempenho:

I- desenvolver em 3 (três) anos o respectivo processo voltado à autoavaliação, avaliação da chefia e dos pares;

II- complementar, no prazo de 7 (sete) anos, com instrumentos de avaliação relacionados ao grau de aprendizagem do aluno, do grupo classe e do grupo escola considerando, para tanto, as variáveis implicadas no processo ensino e aprendizagem.

§ 1º - A partir da implantação de novos instrumentos de que trata o inciso II, o resultado da avaliação de desempenho será representado pela média entre os resultados destes, e os estabelecidos conforme disposto no inciso I, deste mesmo artigo.

§ 2º - A instituição oficial do processo de avaliação de desempenho e alterações que vierem a ocorrer serão efetuadas por ato do Poder Executivo.

Seção VII
Da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional

Art. 21 - A Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional dos profissionais do Quadro Efetivo do Magistério Público Municipal será constituída por 06 (seis) membros efetivos do Magistério, sendo 03 (três) membros indicados pelos profissionais do Quadro do Magistério em assembleia da categoria e 03 (três) membros indicados pela gestão municipal, com mandato de 02 (dois) anos, cabendo ao Presidente da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional dos profissionais do Quadro Efetivo do Magistério Público Municipal o voto de desempate.

§ 1º - Em caso de empate ocorrido na escolha de Presidente da Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional será eleito para o cargo o mais antigo por tempo de serviço e titularidade.

§ 2º - Caberá à Comissão a que se refere o *caput:*

I. acompanhar, diretamente, o enquadramento inicial e as diversas fases da evolução funcional, a partir da publicação desta Lei;

II. pronunciar-se e emitir pareceres sobre os requerimentos que lhe sejam encaminhados relacionados à evolução funcional dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal;

III. participar:

a) da construção do instrumento de avaliação de desempenho específico para os profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal;

b) da aplicação do instrumento de avaliação de desempenho enquanto em fase experimental, propondo alterações que se fizerem necessárias;

c) das análises relacionadas aos resultados do respectivo processo de avaliação de desempenho quando em forma oficial, e a aplicabilidade do mesmo quanto a progressão vertical.

§ 3º - A criação da Comissão a que se refere o *caput será* da competência do Chefe do Poder Executivo Municipal com sua normatização em regulamento específico.

CAPÍTULO II
DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Seção I
Dos Conceitos

Art. 22 - Para os efeitos desta Lei:

I- vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público a que tem direito o profissional do Quadro do Magistério Público Municipal;

II- vencimento é o vencimento do profissional a que se refere o inciso I, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

Seção II
Do Vencimento Mínimo Obrigatório

Art. 23 - Os critérios adotados em relação ao vencimento dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal vinculam-se às determinações constitucionais e infraconstitucionais referindo-se à destinação de recursos mínimos obrigatórios e ao piso salarial profissional nacional.

Parágrafo Único - Nenhum profissional do Quadro do Magistério Público Municipal poderá receber vencimento inferior ao piso salarial profissional nacional.

Seção III
Da Fixação do Vencimento e da Remuneração

Art. 24 - O vencimento respectivo dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal somente poderá ser fixado ou alterado por lei de iniciativa do Poder Executivo Municipal, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção do percentual dos índices.

§ 1° - O vencimento de que trata o *caput* é irredutível, na forma da lei.

§ 2° - A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes da remuneração dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições que correspondem aos respectivos cargos;
II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos;
III - as peculiaridades dos cargos.

Art. 25 - As faixas de vencimento dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal serão organizadas por cargo, nível e referência, segundo **Anexos II e III,** desta Lei.

Art. 26 - A partir da efetivação do enquadramento, conforme o disposto nesta Lei, o valor dos vencimentos dos profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal dar-se-á na seguinte conformidade:

I - todo docente terá cargo, nível, vencimento e jornada de trabalho fixado em Lei, base de cálculo para o valor da hora-aula, na forma proporcional ao número de horas trabalhadas como suplementação de jornada, calculadas sobre a referência básica do respectivo profissional;

II - a evolução funcional do profissional do Quadro do Magistério Público Municipal em concordância com os valores estabelecidos pelos níveis e respectivas referências, dispostas nos **Anexos II e III,** desta Lei.

Seção IV
Da Gratificação pelo exercício em Cargo em Comissão e Função Gratificada

Art. - 27– A gratificação pelo exercício de Cargo em Comissão de Diretor de Escola, Vice-Diretor e de Função Gratificada, dar-se-á de acordo com o porte da escola, conforme **Anexo X.**

§1º - A carga horária de trabalho do Diretor de Unidade municipal de ensino será de 40 (quarenta) horas semanais, a do Vice-diretor será de 20 (vinte) horas.

§2º - A designação para as funções gratificadas de Secretário Escolar de Nível Médio e Superior, obedecerá ao que dispuser esta lei.

Seção V
Da Gratificação pela Regência de Classe

Art. 28- A gratificação pela regência de classe é devida ao professor como incentivo à permanência em sala de aula, no percentual de 20% (vinte por cento), sobre o vencimento do cargo efetivo, apenas enquanto o servidor estiver em exercício.

Parágrafo Único – Será considerada efetiva regência de classe os afastamentos temporários decorrentes do gozo das férias, de licença-prêmio, de Licença Maternidade, Licença Paternidade, Licença Adotante, Licença para Acompanhamento de pessoa da Família e Afastamento para Estudo.

Seção VI
Da Gratificação de Educação Especial

Art. 29 – A gratificação pela atuação na Educação Especial destinada ao profissional do magistério, integrante do Quadro de Magistério que atuar em salas de recursos multifuncionais, instaladas nas unidades escolares de ensino regular e no Centro de Atendimento Educacional Especializado - AEE, será no percentual de 10% (dez por cento) sobre o vencimento do cargo efetivo, somente enquanto o servidor estiver em exercício.

Parágrafo Único – Fará jus ao referido percentual, todo professor em efetiva regência de classe com alunos especiais, mediante curso de especialização comprovado com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Seção VII
Da Gratificação por Suporte Pedagógico

Art. 30– A Gratificação por Suporte Pedagógico – GSP, será devida aos integrantes do quadro do Magistério Municipal que exerçam atividades de suporte pedagógico à docência (Coordenação Pedagógica e Orientação Educacional), lotados em Unidades Escolares.

Parágrafo Único – Ao profissional do magistério será devida à gratificação de 20% (vinte por cento) sobre seu vencimento base, a título de GSP como incentivo ao desenvolvimento das suas atribuições.

Seção VIII
Da Gratificação por Qualificação Profissional

Art. 31 – A Gratificação por Qualificação Profissional será devida aos profissionais do quadro do magistério do ensino público municipal, através de cursos de aperfeiçoamento, capacitação e extensão, reconhecidos pelo Ministério da Educação, em áreas estritamente ligadas à educação.

§1º. A gratificação de que trata o caput do presente artigo será concedida no percentual de 3% a 10%, de conformidade com o **Anexo XIII** que passa a fazer parte integrante da presente lei.

§2º. Não será concedida a gratificação quando o título houver sido utilizado para progressão ou para qualquer outro beneficio da mesma natureza.

§3º. O profissional do magistério, biocupante, receberá a gratificação incidente sobre os dois cadastros, desde que esteja em efetivo exercício de suas funções.

§4º. O pagamento da gratificação prevista no caput do presente, aos profissionais que já fazem jus, será transformado em percentual, respeitado o limite da carga horária dos cursos, em conformidade com o **Anexo XIII** da presente lei.

§5º. O Chefe do Executivo Municipal regulamentará a concessão da gratificação, no prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da publicação da presente lei.

Seção VIII
Da Licença-Prêmio

Art. 32- Licença-prêmio é a premiação concedida ao profissional do magistério para capacitação.

§ 1º - Todo profissional do Quadro do Magistério Público Municipal poderá requerer e ter concedida licença-prêmio de 90 (noventa) dias consecutivos ou não, por quinquênio de serviços prestados à Administração Pública Municipal direta, autárquica e fundacional, assegurado o recebimento integral das gratificações percebidas, ininterruptamente, há mais de seis meses, salvo as relativas ao exercício de cargo em comissão ou função gratificada;

I – após um quinquênio de efetivo exercício, e
II – atendidos os critérios previstos no artigo 118 do Estatuto dos Servidores.

§ 2º - O profissional do Quadro do Magistério Público Municipal em exercício no exercício de Cargo em Comissão e de Função Gratificada, somente terá seu pedido de licença-prêmio deferido observados os seguintes casos:

I. após o término de exercício de Cargo em Comissão ou função gratificada, ou
II. após o término do gozo de licença-maternidade gestante ou adotante, ou
III. após o término de licença paternidade biológica ou adotante.

Art. 33- Não se concederá licença-prêmio a servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer penalidade disciplinar de suspensão;
II - afastar-se do cargo em virtude de:
a) licença para tratamento de saúde em pessoa da família;
b) licença para tratar de interesse particular;
c) condenação a pena privativa de liberdade, por sentença definitiva;
d) afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro.
III - faltar injustificadamente, ao serviço, por mais de 12 (doze) dias por ano ou 45 (quarenta e cinco) dias por quinquênio.

Art. 34 - O servidor que estiver em regime de acumulação, nas hipóteses constitucionais, terá direito à licença-prêmio correspondente a ambos os cargos, contando-se, porém, separadamente, o tempo de serviço em relação a cada um deles.

Art. 35 - O servidor gozará, obrigatoriamente, a licença-prêmio adquirida dentro dos 18 (dezoito) meses subsequentes àquele em que foi completado o período aquisitivo de referência.

§ 1º - A licença-prêmio será concedida no prazo previsto no caput deste artigo, observada a necessidade do serviço.

§ 2º - A não observância do prazo máximo de fruição previsto no caput deste artigo somente será admitida por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral e, ainda, em razão de imperiosa necessidade do serviço.

§ 3º - Na hipótese prevista no § 2º deste artigo, o titular do órgão solicitará, motivadamente, ao Chefe do Poder, autorização para a suspensão da fruição da licença do servidor.

§ 4º - Ressalvada a superveniência de aposentadoria por invalidez, a ausência de requerimento da licença prêmio, no prazo estabelecido no caput deste artigo, implica renúncia à sua fruição.

§ 5º - O requerimento de aposentadoria voluntária ou de exoneração implica renúncia ao saldo de licenças- prêmio existente na data da publicação dos respectivos atos de aposentadoria e exoneração.

§ 6º - À chefia imediata incumbe verificar a regularidade da programação de licenças do servidor.

§ 7º - A fruição de licença-prêmio somente poderá ser interrompida por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral e, ainda, por motivo de imperiosa necessidade do serviço, mediante ato fundamentado.

§ 8º - O servidor cujo período de fruição tenha sido suspenso na forma do § 2º ou interrompido na forma do §7º deste artigo, o terá assegurado, logo que seja dispensado da correspondente obrigação, observado o período máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 9º - Os agentes públicos que injustificadamente impeçam a concessão regular da fruição de licença- prêmio, bem como deixem de observar as regras dispostas nos §§ 1º a 8º deste artigo estarão sujeitos a apuração de responsabilidade funcional, inclusive quanto a eventual ressarcimento ao erário.

Art. 36 - A licença- prêmio adquirida e não gozada até o dia 15 de dezembro de 1998 será computado em dobro em efetivo serviço para aposentadoria voluntária conforme Emenda Constitucional nº 20 de 15 de dezembro de 1998.

CAPÍTULO III
Da Aposentadoria

Art. 37. O Plano de Seguridade Social do Servidor Público do Município será regulado conforme as disposições previstas na Constituição Federal, Lei Orgânica do Município, Lei Municipal nº 925/2001 que dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência e alterada pela Lei Municipal n.º 1211/2010 e o disposto nesta lei.

Art. 38. Nos casos em que tenha sido a aposentadoria concedida por motivo de invalidez, poderá o aposentado ser submetido à inspeção médica, para efeito de reversão ao serviço.

CAPÍTULO IV
Do Enquadramento Inicial no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos.

Seção I
Dos Preceitos Básicos

Art. 39- Os profissionais, na condição de servidores estatutários, ocupantes dos cargos que compõem o Quadro do Magistério Público Municipal à data da publicação desta Lei, serão compulsoriamente enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos nela estabelecido, de conformidade com os **ANEXOS II e III.**

§ 1º - Para os efeitos do disposto no *caput* são estatutários os profissionais já nomeados após aprovação em concurso público até a data da publicação desta Lei.

§ 2º - O enquadramento a que se refere o *caput* será processado no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data da publicação desta Lei e compreenderá:

I – validação pela Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o artigo 21, § 2º desta Lei;

II – oficialização pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, em ato administrativo próprio e com a publicação de lista (s) nominal (is) dos profissionais efetivos que o enquadramento contempla e, neste, os posicionamentos respectivos.

Art. 40- Os atuais ocupantes dos cargos integrantes do quadro do Magistério Público Municipal serão enquadrados, observando o que se segue:

I - nos cargos definidos pelos **Anexos II e III** desta Lei, respeitadas as respectivas jornadas de trabalho do cargo ocupado na data da sua publicação;

II - na sua respectiva referência de vencimento, constantes dos Anexos II e III, de acordo com o tempo de efetivo exercício, indicados nas faixas a seguir:

a) até 5 anos, 11 meses e 29 dias na referência "a";
b) 6 anos até 11 anos,11 meses e 29 dias, na referência "b";
c) 12 anos até 17 anos, 11 meses e 29 dias, na referência "c";
d) 18 anos a 23 anos, 11 meses e 29 dias, na referência "d";
e) a partir de 24 anos, na referência "e".

Art. 41- No processo de enquadramento a que se refere o artigo anterior tomar-se-á como base a situação do profissional à data da publicação desta Lei, conforme formatações das tabelas dos seus **Anexos II e III,** em relação aos seguintes fatores determinantes:

I – cargo ocupado e preenchido após aprovação em concurso público;
II – escolaridade, de acordo com a habilitação mínima exigida para ocupação do cargo quando de sua efetivação, e sua evolução em relação a esta escolaridade, definida por níveis.
III – vencimento de referência do cargo na evolução funcional relacionadas à progressão horizontal e vertical, conforme Anexos II e III;
IV – legalidade em relação à ocupação do cargo e do que, a este, seja pertinente.

Art. 42- Do processo do enquadramento não poderá resultar redução salarial, ressalvadas as hipóteses previstas no artigo 37, inciso XV, da Constituição Federal.

§ 1° - Caso o enquadramento indique redução de vencimento, o profissional será enquadrado na categoria imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos, nível e referência a que pertence, de maneira a assegurar-lhe equivalência salarial.

§ 2° -. Nenhum profissional será enquadrado com base em função que ocupe em designação.

Art. 43 - O profissional do Quadro do Magistério Público Municipal, cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei, poderá, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da publicação das listas, dirigir-se à Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, através de petição devidamente fundamentada e protocolada, para requerer revisão do seu enquadramento.

Parágrafo Único - A Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional referida no *caput* deverá emitir parecer sobre as petições que lhe sejam encaminhadas, até 20 (vinte) dias úteis da data do recebimento e, dentro desse prazo, encaminhar parecer ao titular da Secretaria Municipal de Educação para os procedimentos cabíveis, observando-se com relação ao despacho final:

I. em caso de indeferimento da petição, o titular da Secretaria Municipal de Educação dará ao peticionário ciência do resultado;
II. em caso de deferimento da petição, caberá ao titular da Secretaria de Administração formalizar oficialmente a decisão, para efetivação do novo enquadramento, com efeitos financeiros retroativos à data de protocolo do requerimento.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 44 - Ficam os cargos renomeados, passando os cargos de provimento efetivo de "Denominação de Cargo Atual", para "Denominação de Cargo Novo", respeitado o nível de escolaridade do cargo anteriormente ocupado, conforme anexo VI desta Lei.

Parágrafo Único - O Enquadramento instituído por esta Lei dar-se-á mediante Decreto Municipal do Poder Executivo, através de Comissão Especial, que será instalada no prazo de até 180 dias após a promulgação desta Lei.

Art. 45 - O Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores integrantes do Magistério Público Municipal de Itaberaba será efetivado em conformidade com os cargos, níveis e referências, constantes dos Anexos II e III, observadas as faixas de tempo de efetivo exercício previstas no Artigo 40 desta Lei.

§1º A Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores integrantes do Magistério Público Municipal terá natureza transitória e funcionará enquanto durar o processo de enquadramento dos servidores do magistério público municipal na carreira de que trata este Plano.

§ 2º Entende-se por enquadramento a definição da posição a ser ocupada pelo servidor do magistério público municipal, nas Tabelas constantes dos Anexos II e III, deste Plano.

§3º A Comissão de Enquadramento do Plano de Carreira dos Servidores do Magistério Público tem como finalidade promover a efetividade e a celeridade do processo de enquadramento previsto no Artigo 39 desta Lei.

§4º A Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Magistério Público de Itaberaba será composta por 06 (seis) membros técnicos, observados os seguintes critérios:

I – 03 (três) servidores representantes da Administração Pública Municipal, designados pelo Chefe do Poder Executivo;

II – 03 (três) servidores integrantes do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos da Administração Direta do Município de Itaberaba, mediante indicação dos seus pares, escolhidos entre seus representantes sindical;

a) A designação dos servidores representantes da Administração Pública Municipal de que trata o inciso I deste artigo deverá ser efetuada por meio de Decreto.

b) A relação dos servidores de que trata o inciso II deste artigo deverá constar em ata da Mesa Permanente de Negociação com a demonstração do processo de escolha destes.

§5º São atribuições da Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público de Itaberaba:

a) determinar que se dê publicidade, na forma e nos prazos legais, aos processos de enquadramento efetuados pelos setores competentes para tal enquadramento;

b) apreciar, em grau de recurso, e decidir, no prazo de 60 (sessenta) dias, as solicitações de revisão de enquadramento apresentadas pelos servidores;

c) encaminhar à Secretaria Municipal de Administração o resultado das análises e decisões que indeferirem os recursos de que trata o inciso anterior.

d) Os recursos a ser encaminhados à apreciação da Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público de Itaberaba deverão ser devidamente protocolados no Protocolo da Secretaria Municipal de Administração para resguardar os interesses envolvidos.

§6º As reuniões de trabalho da Comissão de Enquadramento do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público de Itaberaba ocorrerão enquanto durar o processo de enquadramento de que trata o Art. 38 desta Lei, em conformidade com Decreto de nomeação da Comissão.

Art. 46 - Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da publicação desta Lei.

Art. 47 - Aos cargos em extinção, identificados no Anexo VII, são garantidos os direitos e vantagens adquiridos.

§ 1º Os cargos objeto deste artigo extinguem-se na sua vacância.

§ 2º Os servidores vinculados ao Quadro em Extinção serão remunerados pela Tabela de Vencimento, Anexo VII, desta Lei, sendo garantidas as correções dos vencimentos, nos mesmos índices atribuídos aos demais servidores municipais.

Art. 48 - O Quadro de provimento temporário do Magistério Público Municipal é constituído por Cargos em Comissão e Função Gratificada, **Anexos XI e XII.**

Art. 49– Deverão ser incorporados aos proventos de aposentadoria, integrais ou proporcionais, as gratificações e vantagens percebidas por 5 (cinco) anos consecutivos ou 10 (dez) interpolados, calculados pela média percentual dos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao mês civil em que for protocolado o pedido de aposentadoria ou àquele em que for adquirido o direito à aposentação, salvo disposição prevista em legislação específica, as seguintes vantagens:

I. Pela regência de classe;
II. Pela regência de classe com alunos especiais;
III. Adicional por tempo de serviço;
IV. Gratificação por Suporte Pedagógico.

Art. 50- No caso de afastamento do Diretor de Escola por período superior a 30 dias, o Vice-Diretor assume e passa a receber o valor correspondente pelo exercício do novo cargo, enquanto durar a substituição.

Parágrafo Único: Em caso do Vice-diretor já acumular o cargo de Professor, a Secretaria de Educação deverá enviar um substituto para o cargo de Professor.

Art. 51– Ao servidor do magistério que haja prestado serviços relevantes à causa da educação neste Município poderá ser concedido, pelo Chefe do Executivo Municipal, o título honorífico de Emérito Educador de Itaberaba.

Art. 52 - A Secretaria Municipal de Educação poderá fazer a indicação dos educadores de que trata o artigo anterior com aprovação da categoria do Magistério.

Art. 53 – A entidade que legalmente representa e defende os interesses do profissional do magistério público municipal terá assegurado o direito de indicar representantes, na mesma proporção que outras entidades de classe representativa dos servidores públicos administrativos municipais, para os Conselhos, da circunscrição do Município de Itaberaba, que tratem de assuntos de interesse da categoria.

Art. 54 - É vedado atribuir ao servidor do Magistério outras atribuições que não as legalmente previstas para o cargo de Professor, Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional, salvo para o exercício de função gratificada, observadas a equivalência das funções.

Art. 55- Do Quadro do Magistério Público Municipal:

I. criam-se os Cargos de Professor de Educação Básica Especial e Orientador Educacional, com provimento efetivo, conforme **Anexo I**.
II. ficam criadas as Funções Gratificadas de Secretário Escolar de Nível Médio e Secretário Escolar de Nível Superior, conforme **Anexo XII**.

Art. 56 – Fica criado o Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal composto pelos ocupantes do cargo de Professor da rede municipal de ensino, com habilitação específica de ensino médio ou em grau superior obtida em curso de licenciatura de curta duração.

§ 1º – O Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal é constituído de cargos de provimento efetivo, na forma do **Anexo VII** desta Lei.

Art. 57- Os atuais Professores de níveis 1, 2 e 3 passarão a compor o Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal e serão enquadrados, respectivamente, nos níveis 1 (professor de Nível Médio), 2 (professor Nível Médio com Adicionais) e 3 (professor com Licenciatura Curta), e nas mesmas referências em que se encontram na data de publicação desta Lei.

Art. 58– Fica vedado o ingresso de novos servidores ao Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal, cujo quantitativo de vagas será estabelecido em número igual ao número total de cargos efetivos de Professor nível 1, 2 e 3, ocupados na data de publicação desta Lei.

Parágrafo Único – Os cargos do Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal serão automaticamente extintos por ocasião da sua vacância.

Art. 59 - Nenhuma redução de vencimento ou provento poderá resultar da aplicação do disposto desta Lei, devendo no enquadramento ser assegurada ao servidor do Magistério Público Municipal, eventual diferença como vantagem pessoal, nominalmente identificável.

Art. 60 - O Município empregará todos os esforços para que até o ano de 2020, todos os professores integrantes do seu quadro de pessoal do magistério sejam habilitados em nível superior.

Art. 61 – A data-base de revisão do vencimento da categoria será o dia **1º de março de cada ano**, sendo de efeito retroativo, qualquer reajuste concedido após esta data.

Art. 62- As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão a conta dos recursos consignados no orçamento vigente, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a promover as transposições, transferências e remanejamento de recursos e a abertura de créditos suplementares ou especiais no limite das dotações autorizadas no orçamento para o exercício, conforme o disposto na Constituição Federal e legislação específica.

Art.63 – Em caso de conflito desta lei com o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Itaberaba, prevalecerão às disposições deste último diploma legal, ressalvado os casos específicos desta lei e aplicáveis aos servidores pertencentes ao quadro do magistério público municipal.

Art. 64 - São partes integrantes desta Lei os Anexos de I a XII.

Art. 65 - Esta Lei será avaliada em seus efeitos pela Secretaria Municipal de Educação e pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, Representantes Sindical e Conselho Municipal de Educação, desde sua publicação, com o objetivo de, sempre que entenderem necessário, apresentarem relatório ao Chefe do Poder Executivo Municipal, expondo a necessidade de alterações.

Art. 66 - Os direitos não previstos nesta Lei estão garantidos em conformidade com a legislação municipal vigente relacionada a todos os servidores públicos do Município de Itaberaba.

Art. 67- Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Art. 68- Revogam-se as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL, em 06 de junho de 2016.

JOÃO ALMEIDA MASCARENHAS FILHO
Prefeito Municipal

MARIGILZA ALMEIDA MASCARENHAS
Secretária Municipal de Governo

JACIELMA VIEIRA SANTOS SILVA
Secretária Municipal de Educação

ANEXO I

FIXA QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO	CARGA HORÁRIA	QUADRO DE LOTAÇÃO	VAGAS	
			OCUPADAS	DISPONÍVEIS
Professor de Desenvolvimento Integral - Creche	40 horas	40	0	40
Professor de Educação Básica I – Pré Escola	20 horas	60	49	11
Professor de Educação Básica II – Anos Iniciais	20 horas	200	159	41
Professor de Educação Básica III – Anos Finais	20 horas	250	217	33
Professor de Educação Especial	20 horas	30	-	30
Coordenador Pedagógico	20 horas	50	44	06
Orientador Educacional	40 horas	20	-	20
TOTAL		650	470	180

ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DO MAGISTÉRIO – JORNADA DE 20 HORAS SEMANAIS

CARGOS	NÍVEIS	REFERÊNCIAS					
		A	B	C	D	E	F
Professor de Educação Básica I	I	R$ 1.459,78	R$ 1.474,38	R$ 1.489,12	R$ 1.504,01	R$ 1.519,05	R$ 1.534,24
	II	R$ 1.644,41	R$ 1.660,85	R$ 1.677,46	R$ 1.694,24	R$ 1.711,18	R$ 1.728,29
	III	R$ 1.825,07	R$ 1.843,32	R$ 1.861,75	R$ 1.880,37	R$ 1.899,18	R$ 1.918,17
	IV	R$ 1.968,20	R$ 1.987,88	R$ 2.007,76	R$ 2.027,84	R$ 2.048,12	R$ 2.068,60
Professor de Educação Básica II	I	R$ 1.459,78	R$ 1.474,38	R$ 1.489,12	R$ 1.504,01	R$ 1.519,05	R$ 1.534,24
	II	R$ 1.644,41	R$ 1.660,85	R$ 1.677,46	R$ 1.694,24	R$ 1.711,18	R$ 1.728,29
	III	R$ 1.825,07	R$ 1.843,32	R$ 1.861,75	R$ 1.880,37	R$ 1.899,18	R$ 1.918,17
	IV	R$ 1.968,20	R$ 1.987,88	R$ 2.007,76	R$ 2.027,84	R$ 2.048,12	R$ 2.068,60
Professor de Educação Básica III	I	R$ 1.459,78	R$ 1.474,38	R$ 1.489,12	R$ 1.504,01	R$ 1.519,05	R$ 1.534,24
	II	R$ 1.644,41	R$ 1.660,85	R$ 1.677,46	R$ 1.694,24	R$ 1.711,18	R$ 1.728,29
	III	R$ 1.825,07	R$ 1.843,32	R$ 1.861,75	R$ 1.880,37	R$ 1.899,18	R$ 1.918,17
	IV	R$ 1.968,20	R$ 1.987,88	R$ 2.007,76	R$ 2.027,84	R$ 2.048,12	R$ 2.068,60
Professor de Educação Especial	I	R$ 1.459,78	R$ 1.474,38	R$ 1.489,12	R$ 1.504,01	R$ 1.519,05	R$ 1.534,24
	II	R$ 1.644,41	R$ 1.660,85	R$ 1.677,46	R$ 1.694,24	R$ 1.711,18	R$ 1.728,29
	III	R$ 1.825,07	R$ 1.843,32	R$ 1.861,75	R$ 1.880,37	R$ 1.899,18	R$ 1.918,17
	IV	R$ 1.968,20	R$ 1.987,88	R$ 2.007,76	R$ 2.027,84	R$ 2.048,12	R$ 2.068,60
Coordenador Pedagógico	I	R$ 1.459,78	R$ 1.474,38	R$ 1.489,12	R$ 1.504,01	R$ 1.519,05	R$ 1.534,24
	II	R$ 1.644,41	R$ 1.660,85	R$ 1.677,46	R$ 1.694,24	R$ 1.711,18	R$ 1.728,29
	III	R$ 1.825,07	R$ 1.843,32	R$ 1.861,75	R$ 1.880,37	R$ 1.899,18	R$ 1.918,17
	IV	R$ 1.968,20	R$ 1.987,88	R$ 2.007,76	R$ 2.027,84	R$ 2.048,12	R$ 2.068,60

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO DO MAGISTÉRIO – JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS

CARGOS	NÍVEIS	REFERÊNCIAS					
		A	B	C	D	E	F
Professor de Desenvolvimento Integral - Creche	I	R$ 2.919,56	R$ 2.948,76	R$ 2.978,24	R$ 3.008,03	R$ 3.038,11	R$ 3.068,49
	II	R$ 3.288,82	R$ 3.321,71	R$ 3.354,93	R$ 3.388,47	R$ 3.422,36	R$ 3.456,58
	III	R$ 3.650,14	R$ 3.686,64	R$ 3.723,51	R$ 3.760,74	R$ 3.798,35	R$ 3.836,33
	IV	R$ 3.936,40	R$ 3.975,76	R$ 4.015,52	R$ 4.055,68	R$ 4.096,23	R$ 4.137,20
Professor de Educação Básica I	I	R$ 2.919,56	R$ 2.948,76	R$ 2.978,24	R$ 3.008,03	R$ 3.038,11	R$ 3.068,49
	II	R$ 3.288,82	R$ 3.321,71	R$ 3.354,93	R$ 3.388,47	R$ 3.422,36	R$ 3.456,58
	III	R$ 3.650,14	R$ 3.686,64	R$ 3.723,51	R$ 3.760,74	R$ 3.798,35	R$ 3.836,33
	IV	R$ 3.936,40	R$ 3.975,76	R$ 4.015,52	R$ 4.055,68	R$ 4.096,23	R$ 4.137,20
Professor de Educação Básica II	I	R$ 2.919,56	R$ 2.948,76	R$ 2.978,24	R$ 3.008,03	R$ 3.038,11	R$ 3.068,49
	II	R$ 3.288,82	R$ 3.321,71	R$ 3.354,93	R$ 3.388,47	R$ 3.422,36	R$ 3.456,58
	III	R$ 3.650,14	R$ 3.686,64	R$ 3.723,51	R$ 3.760,74	R$ 3.798,35	R$ 3.836,33
	IV	R$ 3.936,40	R$ 3.975,76	R$ 4.015,52	R$ 4.055,68	R$ 4.096,23	R$ 4.137,20
Professor de Educação Básica III	I	R$ 2.919,56	R$ 2.948,76	R$ 2.978,24	R$ 3.008,03	R$ 3.038,11	R$ 3.068,49
	II	R$ 3.288,82	R$ 3.321,71	R$ 3.354,93	R$ 3.388,47	R$ 3.422,36	R$ 3.456,58
	III	R$ 3.650,14	R$ 3.686,64	R$ 3.723,51	R$ 3.760,74	R$ 3.798,35	R$ 3.836,33
	IV	R$ 3.936,40	R$ 3.975,76	R$ 4.015,52	R$ 4.055,68	R$ 4.096,23	R$ 4.137,20
Professor de Educação Especial	I	R$ 2.919,56	R$ 2.948,76	R$ 2.978,24	R$ 3.008,03	R$ 3.038,11	R$ 3.068,49
	II	R$ 3.288,82	R$ 3.321,71	R$ 3.354,93	R$ 3.388,47	R$ 3.422,36	R$ 3.456,58
	III	R$ 3.650,14	R$ 3.686,64	R$ 3.723,51	R$ 3.760,74	R$ 3.798,35	R$ 3.836,33
	IV	R$ 3.936,40	R$ 3.975,76	R$ 4.015,52	R$ 4.055,68	R$ 4.096,23	R$ 4.137,20
Coordenador Pedagógico	I	R$ 2.919,56	R$ 2.948,76	R$ 2.978,24	R$ 3.008,03	R$ 3.038,11	R$ 3.068,49
	II	R$ 3.288,82	R$ 3.321,71	R$ 3.354,93	R$ 3.388,47	R$ 3.422,36	R$ 3.456,58
	III	R$ 3.650,14	R$ 3.686,64	R$ 3.723,51	R$ 3.760,74	R$ 3.798,35	R$ 3.836,33
	IV	R$ 3.936,40	R$ 3.975,76	R$ 4.015,52	R$ 4.055,68	R$ 4.096,23	R$ 4.137,20
Orientador Educacional	I	R$ 2.919,56	R$ 2.948,76	R$ 2.978,24	R$ 3.008,03	R$ 3.038,11	R$ 3.068,49
	II	R$ 3.288,82	R$ 3.321,71	R$ 3.354,93	R$ 3.388,47	R$ 3.422,36	R$ 3.456,58
	III	R$ 3.650,14	R$ 3.686,64	R$ 3.723,51	R$ 3.760,74	R$ 3.798,35	R$ 3.836,33
	IV	R$ 3.936,40	R$ 3.975,76	R$ 4.015,52	R$ 4.055,68	R$ 4.096,23	R$ 4.137,20

ANEXO IV
ATRIBUIÇÕES E REQUISITOS
DESCRIÇÃO DOS CARGOS DO MAGISTÉRIO, DAS FUNÇÕES DE GRATIFICAÇÃO E DE CONFIANÇA.

A - DENOMINAÇÃO DO CARGO: Professor

- **ATRIBUIÇÕES:**

I - participar da elaboração da proposta pedagógica e do plano de desenvolvimento da unidade
municipal de ensino, incluindo-se aqui a educação de jovens e adultos;
II - elaborar e cumprir plano de trabalho segundo *a* proposta pedagógica da escola;
III - reger sua classe e zelar pela aprendizagem significativa dos educandos;
IV - estabelecer e implantar estratégias de recuperação para os educandos de menor rendimento;
V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos;
VI-participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
VII - colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade;
VIII - atuar em projetos pedagógicos especiais desenvolvidos e aprovados pelo órgão municipal da educação;
IX - desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atendimento dos fins educacionais da
escola e ao processo de ensino-aprendizagem.

B - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO: Coordenador Pedagógico

- **ATRIBUIÇÕES**:

I- planejar, coordenar e executar as ações pedagógicas das Unidades de ensino em que atua;
II. articular a elaboração participativa de projetos estratégicos de gestão educacional do órgão municipal de educação;
III. acompanhar e orientar o processo de implantação das diretrizes do órgão municipal de educação, relativas à proposta curricular e à avaliação da aprendizagem;
IV. elaborar, acompanhar e avaliar em conjunto com a unidade municipal de ensino, os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da rede e/ou sistema de ensino, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
V. propor em articulação com a direção da unidade municipal de ensino, a implantação e implementação de medidas de ações que contribuam para a melhoria da qualidade de ensino e sucesso escolar;
VI. avaliar os resultados obtidos na operacionalização das ações pedagógicas, visando a sua reorientação;

VII. analisar os resultados de desempenho dos educandos, visando a correção de desvios no planejamento pedagógico

VIII. coordenar e acompanhar as atividades complementares nas unidades municipais de ensino, visando também a atualização pedagógica;
IX.estimular, articular e participar da elaboração de projetos especiais junto a comunidade escolar;
X.propor e planejar ações de atualização e aperfeiçoamento dos profissionais da educação escolar visando o desenvolvimento e valorização profissional;.
XI.identificar alunos que apresentem necessidades de atendimento diferenciado e encaminhar para a direção escolar e Orientador Educacional;
XII. prover juntamente com o diretor escolar reuniões, encontros com pais e demais membros da comunidade escolar, visando a integração e o sucesso escolar;
XIII.coordenar, ações, programas e projetos voltados para o desenvolvimento, da Unidade Escolar, implantados e implementados pelo órgão municipal da educação, bem como zelar pela qualidade social da educação.

C - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO: Orientador Educacional

- **ATRIBUIÇÕES**

O serviço de orientação educacional tem como responsabilidade desenvolver um trabalho técnico de integração de todos os elementos que atuam na formação do educando.
I. orientar o aluno em sua formação e acompanhá-lo em suas dificuldades escolares buscando, em conjunto com os docentes e pais, a melhor solução educativa;
II. manter contato com profissionais e especialistas, quando, se fizer necessário, para melhor assistência ao aluno;
III. encaminhar o aluno a acompanhamento especializado ao detectar deficiência em seu aproveitamento escolar;
IV. elaborar e manter atualizada a ficha cumulativa do aluno;
V. observar os educandos quanto às suas peculiaridades de comportamento e temperamento, com a cooperação dos professores;
VI. planejar e coordenar o serviço de orientação educacional;
VII. coordenar a orientação vocacional e o aconselhamento psicopedagógico do educando;
VIII. orientar os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, bem como de proposta alternativas de solução;
IX. ativar juntamente com o diretor o processo de integração Escola – Família - Comunidade;
X. subsidiar os professores quanto à utilização de recursos psicopedagógicos;
XI. promover o aconselhamento psicopedagógico dos alunos, individual ou em grupo, aplicando os procedimentos adequados;
XII. participar na construção do projeto político-pedagógico;

XIII. estimular a reflexão coletiva de valores morais e éticos, visando à construção da cidadania;
XIV. buscar atualizar-se permanentemente;
XV. colaborar na construção da autoestima do aluno, visando à aprendizagem do mesmo, bem como à construção de sua identidade pessoal e social;
XVI. influir para que os corpos diretivos e docentes se comprometam com o atendimento as reais necessidades dos alunos.

D - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO: Substituto de Educação Básica

- **ATRIBUIÇÕES**

I - Reger classes vagas ou disponíveis resultantes de afastamentos legais dos professores titulares em caráter de suplementação de jornada, enquanto não for indicado professor titular para a respectiva regência.
Para ambos os casos:
II - Participar de (a/o/os):

a. elaboração do projeto político-pedagógico da unidade escolar em forma de:
b. gestão em uma ação coletiva com os demais professores das diferentes etapas e modalidades de ensino da unidade escolar; de acordo com as normas legais vigentes;
c. construção, acompanhamento e avaliação das propostas relacionadas aos planos, projetos, propostas, programas de políticas educacionais dos respectivos processos de acompanhamento e avaliação;
d. períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino aprendizagem e daqueles voltados ao desenvolvimento ou aperfeiçoamento profissional identificados como formação continuada de forma integral;
e. projeto relacionado à inclusão escolar e reforço escolar.

III - Organização de eventos:

a. educacionais, recreativos, comemorativos, cívicos e culturais;
b. voltados à formação profissional;
c. festividades, feiras e outros destinados a divulgar a arte, a ciência e a cultura local, regional e nacional, no âmbito de sua atuação;
d. destinados a comemorar datas significativas nacionais, estaduais e municipais, no âmbito de sua atuação;
e. de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
f. reuniões com pais de alunos e com outros profissionais de ensino;
g. programas, projetos, reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho que buscam o aperfeiçoamento, a atualização e a capacitação profissional, bem como a qualidade do ensino, no âmbito de sua atuação;

h. projetos de inclusão escolar, reforço de aprendizagem e outras formas de apoio pedagógico aos alunos;
i. projetos de conscientização das famílias no tocante à obrigação constitucional em relação à escolaridade das crianças e dos adolescentes do Município;
j. censo populacional, na chamada e na efetivação das matrículas;
k. realização de pesquisas na área da educação;
l. reuniões do Conselho de Escola e outros comunitários, grupos de trabalho e mobilizações outras, destinadas a assegurar o pleno desenvolvimento da criança, do adolescente, do jovem e do adulto, a proteção integral aos seus direitos, o seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho;
m. elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe de orientação pedagógica;
n. ministrar aulas, de acordo com os conteúdos definidos nos planos de aula para a respectiva classe;
o. participar da elaboração e aplicação de testes, provas e outros instrumentos usuais de avaliação para verificação do aproveitamento dos alunos e da eficácia dos métodos adotados;
p. participar de estratégias relacionadas à recuperação para alunos de menor rendimento;
q. elaborar e encaminhar os relatórios bimestrais das atividades desenvolvidas ao Diretor da unidade escolar em que está lotado;
r. executar outras atribuições afins.
s. prestar assistência, suporte, informações ou denúncias, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente.

E - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO: Suporte Técnico Pedagógico

- ATRIBUIÇÕES

I - Planejar, assessorar, coordenar e executar ações de Formação Continuada dos Profissionais da Rede de Ensino:

a. assessorando as ações de formação pedagógica relacionadas a projetos educacionais desenvolvidos pela Secretaria da Educação;
b. ações de planejamento, organização, coordenação, avaliação e integração de todas as atividades desenvolvidas na Secretaria Municipal de Educação voltadas à Rede de Ensino.

II - Participar de:

a. programas, projetos, reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho que buscam o aperfeiçoamento, a atualização e a capacitação profissional;
b. eventos voltados à formação profissional; preparando, planejando, desenvolvendo e avaliando as ações formativas:
c. registrando as ações da formação (relatórios, listas de presença e avaliação).

d. mediando a integração com as unidades escolares dos componentes dos programas, assessorando-as, participando de reuniões administrativas e pedagógicas.

III – Organizando.e responsabilizando-se:

a. pelos materiais e equipamentos utilizados na ação formativa;

b. pela avaliação do curso e dos professores cursistas;

c. mediando a integração das unidades componentes dos programas sob sua responsabilidade, assessorando-as, participando de reuniões administrativas e pedagógica.

IV - Subsidiar com apoio técnico pedagógico as políticas educacionais da Secretaria Municipal de Educação.

V - Acompanhar processos externos de (o);

a. PNLD- Programa Nacional do Livro Didático – quanto à orientação, escolha, e utilização de livros didáticos junto às escolas;

b. discussões relacionadas ao currículo;

c. acompanhamento de convênios, com outras esferas governamentais e junto às entidades municipais.

d. ações de planejamento e processos de execução da(os):

- prestação de contas de programas em parceria com o Governo Federal, fiscalizando a aplicação dos recursos financeiros destinados às Unidades Escolares;
- aquisição, para atendimento das escolas, de equipamentos, materiais, alimentação e transporte escolar; controle dos serviços de transporte, segurança e manutenção e controle do serviço da alimentação escolar bem como dos funcionários que prestam serviço junto às escolas e a Secretaria Municipal de Educação;
- programas educacionais de responsabilidade da Secretaria da Educação.

VI - Acompanhar de forma permanente:

a. as atividades de formação oferecidas aos profissionais do quadro do magistério;

b. a aprendizagem dos alunos nas atividades de apoio educacional, de recuperação paralela, intensiva e final;

c. a aprendizagem dos alunos que já tenham sido triados pela equipe técnica da educação especial e que não frequentam as salas de recursos;

d. os resultados dos indicadores do ensino no âmbito da escola.

VII - Planejar as atividades de sua área de atuação:

a. controlando e avaliando a sua execução e assegurando articulação e interface com os demais programas de apoio técnico da Secretaria Municipal de Educação e profissionais de outras Secretarias, órgãos e instituições;

b. reunindo-se periodicamente com a equipe técnica da Secretaria Municipal de Educação, visando discutir e decidir sobre os encaminhamentos dos alunos, bem como, buscar subsídios para a atuação na unidade escolar;

c. organizando e mantendo atualizado o conjunto de informações sobre o alunado, seu desenvolvimento e o perfil das classes;
d. acompanhando e avaliando as dificuldades que interferem na aprendizagem dos alunos, orientando os docentes/educadores sobre procedimentos, estratégias e ações educativas e/ou fazendo o encaminhamento aos setores especializados quando necessário;
e. participando das reuniões do conselho de ciclo/ano/classe/termo, colaborando, acompanhando e avaliando a aprendizagem dos alunos, bem como, discutindo com a equipe gestora e o Coordenador Pedagógico, estratégias educativas e pedagógicas;
f. atuando em equipe com os demais profissionais da educação publica municipal e outros profissionais de outros órgãos e instituições, nas práticas pedagógicas nas diferentes áreas do conhecimento, de modo adequado e necessário para promover a inclusão dos alunos com necessidades educacionais especiais;
g. orientando a confecção e uso de material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe pedagógica, assim como do material destinado à divulgação do pensamento, da arte e do saber e a preservação do patrimônio artístico, histórico, cultural e ambiental do País, do Estado e do Município.

VIII - Participar de (a/o/os):
a. ações de planejamento, organização, coordenação, avaliação e integração de todas as atividades desenvolvidas na Secretaria Municipal de Educação;
b. programas, projetos, reuniões, cursos, debates, seminários e grupos de trabalho que buscam o aperfeiçoamento, a atualização e a capacitação profissional;
c. eventos voltados à formação profissional.

VIII - Prestar assistência, suporte, informações ou denúncias, quando couber, aos órgãos encarregados do cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente.

F - DENOMINAÇÃO DO CARGO EM COMISSÃO

Diretor de Unidade Escolar

- **ATRIBUIÇÕES**

I. administrar e executar o calendário escolar;

II. elaborar o planejamento geral da unidade escolar, inclusive o planejamento da proposta pedagógica;

III. promover a política educacional que .implique no perfeito entrosamento entre os corpos docente, discente, técnico-pedagógico e administrativo;

IV. informar ao servidor da notificação, ao dirigente máximo do órgão municipal da educação da necessidade de apurar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos material;

V. coletar, analisar e divulgar os resultados de desempenho dos alunos, visando à correção de desvios no Planejamento Pedagógico;

VI. assegurar a participação do Conselho Escolar na elaboração e acompanhamento do plano de desenvolvimento da escola;
VII. gerenciar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade do ensino;
VIII. cumprir e fazer cumprir as disposições contidas na Programação Escolar, inclusive com referência aos prazos;
IX. supervisionar a distribuição da carga horária obrigatória dos servidores da escola;
X. emitir certificados, atestados, guia de transferência e demais documentos;
XI. acompanhar a frequência dos servidores da Unidade Escolar;
XII. programar e acompanhar a escala de férias dos servidores e enviar via específica à Secretaria;
XIII. promover ações que estimulem a utilização de espaços físicos da Unidade Escolar, bem como o uso dos recursos disponíveis para a melhoria da qualidade de ensino corno: bibliotecas, salas de leitura, sala de audiovisuais, laboratórios, informática e outros;
XIV. estimular a produção de materiais didático-pedagógicos nas Unidades Escolares, promover ações que ampliem esse acervo, incentivar e orientar docentes para a utilização intensiva e adequada dos mesmos;
XV. coordenar as atividades administrativas da Unidade Escolar;
XVI. convocar os professores para juntos definirem a distribuição das aulas / turmas de acordo com a sua habilitação, adequando-as à necessidade da Unidade Escolar e do Professor;
XVII. manter atualizada as informações funcionais dos servidores na Unidade Escolar;
XVIII. zelar pelo patrimônio da escola, bem como o uso dos recursos disponíveis para a melhoria da qualidade de ensino como: bibliotecas, salas de leitura, televisão, laboratórios, informática e outros;
XIX. distribuir a carga horária obrigatória dos servidores da escola;
XX. analisar, conferir e assinar o inventário anual dos bens patrimoniais e do estoque do material de consumo;
XXI. responder pelo cadastramento e registro relacionado com a administração de pessoal;
XXII. programar, registrar, executar e acompanhar as despesas da Unidade Escolar;
XXIII. coordenar as atividades financeiras da Unidade Escolar e divulgar em mural;
XXV. controlar juntamente com o colegiado escolar os créditos orçamentários da Unidade Escolar oriundos dos recursos Federais, Estaduais e Municipais;
XXV. organizar e responder juntamente com o tesoureiro a prestação de contas dos recursos repassados à Unidade Escolar
XXVI.adotar medidas que garantam as condições financeiras, necessárias à implementação das ações previstas no Plano de Desenvolvimento da Escola.

G - DENOMINAÇÃO DO CARGO EM COMISSÃO
Vice-Diretor de Unidade Escolar

- **ATRIBUIÇÕES:**

I. substituir o Diretor em sua falta e nos seus impedimentos eventuais;
II.assessorar o Diretor no gerenciamento do funcionamento da Unidade Escolar, compartilhando com o mesmo a execução das tarefas que lhe são inerentes e zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais;
III. exercer as atividades de apoio administrativo-financeiro;
IV. acompanhar o desenvolvimento das tarefas da secretaria escolar e do pessoal de apoio;
V. acompanhar a frequência do pessoal docente e técnico-administrativo, encaminhando relatório ao Diretor para as providências cabíveis;
VI. zelar pela manutenção e limpeza do estabelecimento no seu turno;
VII. supervisionar e controlar os serviços de reprografia e digitação.

H - DENOMINAÇÃO DA FUNÇÃO GRATIFICADA: Secretário Escolar

- **ATRIBUIÇÕES:**

I. prestar atendimento à comunidade interna e externa da Unidade escolar;
II. executar atividades técnico-administrativas de organização, apoio, controle e atendimento, na Unidade de Ensino e demais atribuições definidas no Regimento Escolar sendo de sua responsabilidade as atividades da Secretaria da Unidade de Ensino;
III. efetivar registros escolares e processar dados referentes a matrícula aluno, ao professor e demais servidores em livros, certificados, fichas individuais, históricos escolares, formulários e bancos de dados;
IV. classificar e guardar documentos de escrituração escolar, correspondências, dossiê de alunos, documentos de servidores, documentos técnico-pedagógico, administrativo-financeiro e legislação pertinente;
IV. redigir, expedir correspondências oficiais, bem como organizar e responder pela manutenção dos arquivos;
VI. responder pelos diários de classe;
VII. manter o fluxo de informações atualizado na Unidade Escolar e fornecer informações pertinentes a Secretaria e comunidade escolar;
VIII. comunicar ao Diretor e Vice -Diretor escolar as ocorrências funcionais do servidor com base na legislação vigente, tais como: falta, ausência parcial ou total.
IX. participar e redigir as atas das reuniões escolares.

ANEXO V

DOS REQUISITOS E ATUAÇÃO DOS CARGOS

Cargo	Habilitação	Atuação
Professor de Desenvolvimento Integral – Creche	Licenciatura em Normal Superior ou Pedagogia;	Creche
Professor de Educação Básica I – Pré-Escola	Licenciatura em Normal Superior ou Pedagogia;	Pré Escola
Professor de Educação de Básica II -Anos Iniciais	Licenciatura em Normal Superior ou Pedagogia;	Anos Iniciais do Ensino Fundamental e Termos Iniciais do EJA
Professor de Educação Básica III – Anos Finais	Licenciatura com habilitação específica na disciplina	Anos finais do Ensino Fundamental, Termos Finais do EJA e Arte, Língua Estrangeira e Educação Física dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental e nos Termos Iniciais do EJA
Professor de Educação Básica Especial	Pedagogia, com habilitação especifica nas áreas de deficiências e/ou especialização *latu sensu* nas áreas de deficiência segundo a legislação federal e regulamentações estaduais vigentes	Nas Salas de Recursos Multifuncionais e nas Unidades de Ensino de Inclusão
Coordenador Pedagógico	Licenciatura em Pedagogia com Especialização em Coordenação Pedagógica	Nas Unidades Escolares
Orientador Educacional.	Licenciatura em Pedagogia com especialização na área ou em Psicopedagogia	Nas Unidades Escolares

ANEXO VI

QUADRO DE COORELAÇÃO DE CARGOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

CARGO EM FOLHA	NOVO CARGO
Nomenclatura	Nomenclatura
Professor Infantil - NU I	Professor de Educação Básica I
Professor do 1 ao 5 Ano NU - I	Professor de Educação Básica II
Professor do 1 ao 5 Ano NUII *	Professor de Educação Básica II
Professor Por Disciplina	Professor de Educação Básica III
Professor NU - II	Professor de Educação Básica III
Professor NU-I	Professor de Educação Básica III

ANEXO VII

QUADRO SUPLEMENTAR – MAGISTÉRIO PÚBLICO

(Cargo em extinção)

CARGO	CARGA HORÁRIA	NÍVEIS	HABILITAÇÃO	VENCIMENTO
Professor	20	1	Ensino Médio	R$ 1.116,83
Professor de Creche	40	1	Proinfantil	R$ 2.135,64

ANEXO VIII

DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DO PROFESSOR

JORNADA OBRIGATÓRIA	PROFESSOR 20 HORAS			PROFESSOR 40 HORAS		
Clientela	Regência de Classe	Atividade Pedagógica		Regência de Classe	Atividade Pedagógica	
		Na UEE	Livre Escolha		Na UEE	Livre Escolha
Educação Infantil e Anos iniciais do Ensino Fundamental	13 horas semanais	04 horas	03 horas	26 horas semanais	08 horas	06 horas
Anos finais do Ensino Fundamental	13 horas semanais	04 horas	03 horas	26 horas semanais	08 horas	06 horas

ANEXO IX

DISTRIBUIÇÃO DE CARGA HORÁRIA DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS

SERVIDOR	Nº de Turnos da UEE	TURNO 1		TURNO 2		TURNO 3	
		Dias da Semana	Jornada Horas / Dias	Dias da Semana	Jornada Horas / Dias	Dias da Semana	Jornada Horas / Dias
Diretor	02	05	04	05	04	---	---
	03	04	04	04	04	02	04
Vice - Diretor	02 e 03	05	04	----	----	05	04

ANEXO X

PORTE DA ESCOLA

CATEGORIA	TURNO DE FUNCIONAMENTO	DENOMINAÇÃO	QUANTITATIVO
Porte Especial – PE Unidades Escolares que tenham a partir de 1201 alunos matriculados e frequentando	2	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 ou 2 1
	3	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 2 ou 3 1
Grande Porte – GP Unidades Escolares que tenham entre 501 a 1200 alunos matriculados e frequentando	2	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 ou 2 1
	3	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 2 ou 3 1
Médio Porte – MP Unidades Escolares que tenham 251 alunos a 500 alunos matriculados e frequentando	2	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 1
	3	Diretor Vice-Diretor Secretário	1 1 ou 2 1
Pequeno Porte – PP Unidades Escolares que tenham até 250 alunos matriculados e frequentando.	2	Diretor Secretário	1 1
	3	Diretor Secretário	1 1

ANEXO XI

CARGO EM COMISSÃO

SERVIDOR	PORTE DA ESCOLA	VALOR	QUANTIDADE
Diretor de Escola	Especial	3.767,99	04
	Grande	3.385,37	17
	Médio	3.041,60	08
	Pequeno	2.590,27	10
Vice-Diretor de Escola	Especial	1.727,00	02
	Grande	1.505,54	14
	Médio	1.376,88	05
	Pequeno	----	------

* Unidade Escolar de Pequeno Porte não requer Vice-Diretor

ANEXO XII

FUNÇÕES GRATIFICADAS

SERVIDOR	PORTE DA ESCOLA	VALOR	QUANTIDADE
Secretário Escolar Nível Médio	Especial	1.265,42	01
	Grande		10
	Médio		------
	Pequeno		-------
Secretário Escolar Nível Superior	Especial	1.727,00	01
	Grande	1.505,54	-------
	Médio	1.376,88	--------
	Pequeno	1.265,42	---------

ANEXO XIII

GRATIFICAÇÃO POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Qualificação	CURSOS COM CARGA HORÁRIA DE:					Livros e Artigos Publicados em Educação
	120 a 169	170 a 209	210 a 249	250 a 289	Mais de 290	
Percentual de Gratificação	3%	3,5%	4%	5,5%	6,5%	10%