ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

JUNHO DE 1998

LEI N.° 1.849/98

Dispõe sobre Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV do Magistério Público do Município de Macaé.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MACAÉ, delibera e eu sanciono a seguinte lei,

CAPÍTULO I

DA APRESENTAÇÃO E OBJETIVOS

Artigo 1° - O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE MACAÉ - PCCV tem por finalidade atender ao disposto nos artigos 9° e 10 da Lei Federal n° 9.424, de 24 de dezembro de 1996, e em consonância aos artigos 61 a 67 da Lei Federal n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996, dotar a SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO de um sistema de administração de seus Recursos Humanos voltado para a valorização dos servidores que exercem atividades de docência, suporte pedagógico direto a tais atividades, direção, administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional e do pessoal de apoio.

Parágrafo Único - O PCCV, ao estabelecer os princípios norteadores e fundamentos da política de Recursos Humanos adotada pela Secretaria Municipal de Educação - SEMED, tem os seguintes objetivos básicos:

I - Estabelecer a adoção de um sistema de distribuição eqüitativa em que são considerados os diversos fatores capazes de justificar os níveis de remuneração salarial;

II - Permitir a identificação dos cargos, mediante as respectivas descrições, tarefas básicas e pré-requisitos mínimos indispensáveis ao seu pleno desenvolvimento;

III - Estabelecer as carreiras que poderão ser seguidas pelos servidores do Magistério Público do Município, bem como seus critérios de acesso através de progressões vertical e horizontal, tornando transparentes aos servidores as expectativas de desenvolvimento esperadas e de progresso funcional estabelecido:

IV - Permitir a aplicação sistemática de mecanismos administrativos de mobilidade vertical e horizontal, que incentivem o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos servidores do Magistério nas carreiras dos Grupos Ocupacionais, existentes no Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município.

Artigo 2° - O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE MACAÉ, como instrumento normativo, impõe que seja periodicamente revisto e atualizado através de métodos e técnicas específicas de acordo com o comportamento registrado e observada a política oficial e seus pré-requisitos, em relação aos cargos existentes.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Artigo 3° - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério - PCCV reflete o comprometimento da Prefeitura do Município de Macaé, através da Secretaria Municipal de Educação – SEMED, com a valorização, desenvolvimento e aperfeiçoamento do seu patrimônio humano e a transparência das ações.

Parágrafo Único - Fazem parte do PCCV:

I - Apresentação de Objetivos
II - Princípios Básicos
III - Bases Conceituais
IV - Condições Gerais de Aplicação
V - Classificação Profissional
VI - Critérios para Progressão Vertical
VII - Critérios para Progressão Horizontal
VIII - Critérios para Avaliação de Desempenho
IX - Quadro Suplementar em Extinção
X - Disposições Finais
XI - Anexos

Artigo 4° - Qualquer alteração no Plano, como inclusões, exclusões, mudanças de nomenclatura e reclassificações, é da competência do Prefeito do Município de Macaé, por proposição da Secretaria Municipal de Educação, observadas as limitações da legislação vigente.

Artigo 5° - As Secretarias Municipais de Administração e de Fazenda serão responsáveis pela operacionalização das alterações do Plano, bem como pela emissão, divulgação e adequação de seu conteúdo, no que couber, a nível de toda a Secretaria Municipal de Educação - SEMED, obedecido o que dispõe o artigo anterior.

CAPÍTULO III

DAS BASES CONCEITUAIS

Artigo 6° - Com a finalidade de uniformizar o entendimento a respeito da terminologia adotada, considerem-se as seguintes denominações:

I - QUADRO DE PESSOAL é o conjunto que indica, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais do Magistério Público do Município.

II - GRUPO OCUPACIONAL é o agrupamento de cargos que exigem conhecimento teórico-prático para o desempenho do cargo.

III - CARREIRA é a representação das possibilidades de crescimento profissional no Magistério, retratada pelas classes dos cargos, agrupados segundo remuneração e complexidade crescentes e os pré-requisitos de provimento exigidos.

IV - CLASSE é o conjunto de cargos com as mesmas atribuições funcionais hierarquicamente especificadas.

V - NÍVEL é a referência de vencimento diretamente vinculada à classe.

VI - CARGO é a denominação do conjunto de atribuições componentes de uma posição organizacional.

VII - SERVIDOR é toda pessoa fisica que integra a força de trabalho do Magistério Público do Município, com vínculo empregatício legalmente estabelecido.

VIII - VENCIMENTO é a contraprestação pecuniária básica, devida pelo Município ao servidor do Magistério, pelo efetivo exercício do cargo.

IX - REMUNERAÇÃO é o vencimento-base do servidor acrescido dos adicionais a que tenha direito por lei.

X - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO é a vantagem pecuniária adicional ao vencimento-base do servidor do Magistério em razão do exercício de chefia, de gerenciamento, coordenação e assessoramento.

XI - PROGRESSÃO VERTICAL é a mobilidade vertical do servidor do Magistério dentro das classes do mesmo Grupo Ocupacional ou de um Grupo Ocupacional para a classe inicial de um outro Grupo, atendendo os parâmetros do Artigo 14 e seus parágrafos.

XII - PROGRESSÃO HORIZONTAL é a mobilidade horizontal do servidor de um nível para outro, hierarquicamente superior, dentro da mesma classe, observando os pré-requisitos necessários, atendendo os parâmetros contidos nos Artigos 15, 16, 17 e 18 e seus parágrafos.

XIII - ADMISSÃO é a forma de nomeação do servidor do Magistério estabelecida pela Lei Orgânica do Município e pela legislação pertinente.

XIV - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO é o conjunto de normas e procedimentos que asseguram a possibilidade de progresso do servidor do Magistério, comprovada através de um eficiente exercício funcional de suas atividades.

XV - ENQUADRAMENTO é o posicionamento do servidor no Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município, de acordo com critérios estabelecidos pelo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público do Município, por leis, normas e atos complementares.

XVI - FAIXA DE VENCIMENTOS é o instrumento que expressa o valor do cargo em termos de uma amplitude salarial.

XVII - FUNÇÕES DE CHEFIA, DE GERENCIAMENTO, COORDENAÇÃO E ASSESSORAMENTO é o conjunto de atribuições e responsabilidades inerentes às funções gratificadas.

XVIII - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO é o percentual que acrescenta ao vencimento-base de todo servidor que exerce atividades de Magistério, com periodicidade determinada em leis, normas e atos complementares.

CAPÍTULO IV

DAS CONDIÇÕES GERAIS DE APLICAÇÃO

Artigo 7° - O Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município é constituído de Cargos, Funções de Chefia, de Gerenciamento, de Coordenação e de Assessoramento.

Parágrafo Único - Aos servidores integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município aplica-se subsidiariamente a Legislação Municipal pertinente.

Artigo 8° - A admissão de servidor no Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município deverá ser efetuada de acordo com as vagas previstas no referido Quadro, por concurso público de provas ou de provas e títulos.

Artigo 9° - Todo servidor recém admitido deverá ser enquadrado no nível inicial previsto para o cargo, objeto do seu respectivo concurso público.

Artigo 10 - O enquadramento do servidor no Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município na carreira relativa a seu cargo, constitui sua classificação profissional.

Artigo 11 - Todo servidor promovido deverá ser enquadrado em nível de vencimento, previsto para seu cargo na Tabela de Vencimentos do Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município, da Secretaria Municipal de Educação – SEMED, em conformidade com o estabelecido neste PCCV.

CAPÍTULO V

DA CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Artigo 12 - Os Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação - SEMED acham-se distribuídos em 3 (três) Grupos Ocupacionais:

I - Grupo Ocupacional Docente

São os servidores ocupantes de posições cujo efetivo exercício de docência exige, como pré-requisito básico, Curso Normal, Curso de Formação de Professor, Cursos de Estudos Adicionais de Licenciatura Curta e Registro Permanente de Professor Primário, Curso Superior com Licenciatura Plena em disciplinas que correspondam à sua habilitação, Curso Superior de Graduação ou Habilitação em Exames de Suficiência, obtidos em conformidade à legislação vigente. *(Anexos I e II – Tabela de Cargos e Tabela de Cargos e Vencimentos.)*

a - Professor A

Pré-requisito - Ensino Médio completo, na modalidade Normal, para a docência na Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental.

Atribuições do Cargo - Exercer as atividades profissionais de docência com atuação até a quarta série do Ensino Fundamental, acrescidas do que dispõe o Art. 13 da Lei 9394/96 (LDB).

b - Professor B

Pré-requisito - Ensino Médio completo acrescido de uma série de Estudos Adicionais ou Licenciatura Curta para a docência em disciplinas do Ensino Fundamental.

Atribuições do Cargo - Exercer as atividades profissionais de docência em atuação que pode atingir até à 8a. série do Ensino Fundamental, atendida a legislação em vigor quanto à sua habilitação, acrescidas do que dispõe o Art. 13 da Lei 9394/96 (LDB).

c - Professor C

Pré-requisito - Ensino Superior em Curso de Licenciatura, de Graduação Plena, com habilitações específicas em área própria, para a docência nas séries do Ensino Fundamental e no Ensino Médio;

Atribuições do Cargo - Exercer as atividades profissionais de docência concernentes à Licenciatura Plena em disciplinas que correspondam à sua habilitação obtida em Curso Superior de Graduação ou em Exames de Suficiência, obtidos de acordo com a legislação vigente, acrescidas do que dispõe o Art. 13 da Lei 9394/96 (LDB).

II - Grupo Ocupacional Especialista de Educação

Engloba os servidores ocupantes de posições cujo efetivo exercício de Supervisão das Escolas da Rede Municipal de Ensino exige, como pré-requisito: formação em Curso Superior em Pedagogia voltado para Supervisão ou Administração Escolar com Licenciatura Plena; Curso Superior de Pedagogia voltado para Magistério com Licenciatura Plena; e Curso Superior de Pedagogia voltado para Orientação Educacional com Licenciatura Plena. *(Anexos III e IV – Tabela de Cargos e Tabela de Cargos e Vencimentos.)*

a - Supervisor de Ensino

Pré-requisito - Graduação em Pedagogia ou a nível de pós-graduação, nos termos da legislação vigente, nas áreas de Administração Escolar, Planejamento, Inspeção e Supervisão.

Atribuições do Cargo - Intensificar, planejar e desempenhar a ação supervisora junto às unidades escolares da Rede Municipal de Ensino, acompanhando, assistindo e avaliando o desempenho escolar em todos os graus e modalidades de ensino, observando o cumprimento da legislação normativa.

b - Orientador Pedagógico

Pré-requisito - Graduação em Pedagogia ou a nível de pós-graduação, nos termos da legislação vigente, voltada para o Magistério.

Atribuições do Cargo - Orientar, acompanhar e avaliar o trabalho docente da respectiva área de atuação, visando promover o aperfeiçoamento e o aprimoramento da qualidade de ensino.

c - Orientador Educacional

Pré-requisito - Graduação em Pedagogia ou a nível de pós-graduação, nos termos da legislação vigente, voltada para o Magistério na área de Orientação Educacional.

Atribuições do Cargo - Assistir o educando através de ações e projetos específicos que propiciem minimizar os problemas sócio-econômicos e psico-pedagógicos, preparando-o, inclusive, para o exercício de uma atividade profissional.

d - Supervisor de Nutrição Escolar

Pré-requisito - Graduação em Curso Superior de Nutrição acrescida de Curso em nível de 2° e/ou 3° Graus, específicos para o Magistério, ou complementação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

Atribuições do Cargo - Executar tarefas de planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, orientação e avaliação do Programa de Alimentação Escolar nas escolas municipais.

III - Grupo Ocupacional de Apoio ao Magistério

O Grupo Ocupacional de Apoio ao Magistério compreende os demais servidores que atuam em atividades de Apoio ao Magistério.

Artigo 13 - Os servidores de que trata o Inciso III do Artigo anterior, permanecem submetidos ao Regime Jurídico e ao Plano de Cargos em vigor na Prefeitura Municipal.

Parágrafo Único - Os pré-requisitos e atribuições inerentes aos respectivos cargos dos servidores mencionados no *caput* deste Artigo, são os constantes do Estatuto do Magistério Municipal.

CAPÍTULO VI

DOS CRITÉRIOS PARA PROGRESSÃO VERTICAL E HORIZONTAL

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Artigo 14 - A progressão vertical dos detentores de cargos de que trata este PCCV far-se-á pela mobilidade vertical do cargo de uma classe, para outra classe imediatamente superior àquela a que pertença, com base em maior grau de formação profissional específica, de um Grupo Ocupacional para cargo/classe e nível inicial de outro Grupo Ocupacional afim, e obedecerá aos critérios estabelecidos nos parágrafos seguintes.

Parágrafo Primeiro - Na progressão vertical entre classes do Grupo Ocupacional Docente, de uma classe para outra classe/nível inicial, imediatamente superior, será observado o número de vagas disponíveis, disponibilidade orçamentária e financeira, e far-se-á mediante concurso público de provas e ou de provas e títulos.

Parágrafo Segundo - A progressão vertical entre cargos/classes do Grupo Ocupacional Especialista de Educação far-se-á, exclusivamente, por concurso público de provas e ou de provas e títulos.

Parágrafo Terceiro - A progressão vertical dos ocupantes de cargo de um Grupo Ocupacional para cargo na classe e nível inicial de outro Grupo Ocupacional afim, dar-se-á , exclusivamente, por concurso público de provas e ou de provas e títulos.

CAPÍTULO VII

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Artigo 15 - A alteração dos níveis de referência do cargo do servidor no Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município far-se-á através de mobilidade horizontal e deverá respeitar o tempo mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo, em cada nível.

Artigo 16 - Os ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional de Apoio ao Magistério, ficam sujeitos à legislação específica dos servidores públicos municipais.

Artigo 17- Além dos requisitos de tempo de efetivo exercício nos cargos, a progressão horizontal, para qualquer cargo, far-se-á também considerando:

I - pontuação da Ficha de Avaliação:

a) - ocorrência mínima de 60 (sessenta) pontos nas avaliações referentes aos períodos considerados no sistema de avaliações;

b) - obtenção de 80 (oitenta) ou mais pontos para habilitar-se à progressão horizontal de até dois níveis, garantindo-se, entretanto, obrigatoriamente 1 (um) nível:

c) - obtenção de pontos igual ou maior que 60 (sessenta) e menos que 80 (oitenta) para habilitar-se à progressão horizontal de 1 (um) nível;

d) - observância de equilíbrio interno em termos de dispersão de vencimentos, classificação da unidade de lotação do servidor e da Secretaria Municipal de Educação – SEMED, como um todo .

II - ocorrência de desempenho satisfatório no conjunto das avaliações referentes aos anos de efetivo exercício docente no nível atual do cargo;

III - a observância do número possível de progressões horizontais, dependendo da existência de vaga no Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município, tendo em vista o equilíbrio interno a nível da unidade de trabalho do servidor e da Secretaria Municipal de Educação - SEMED como um todo.

Parágrafo Único - A progressão de que trata o *caput* deste Artigo será objeto de avaliação do desempenho do servidor no cargo, conforme critérios estabelecidos neste PCCV.

Artigo 18 - No caso de candidatos em número superior ao máximo definido, aplicar-se-á o critério da classificação.

Parágrafo Único - Na ocorrência de empate, proceder-se-á da seguinte forma:

a) a prioridade será do servidor com maior tempo de serviço no Magistério;
b) Em caso de persistir o empate, promover-se-á o mais idoso.

CAPÍTULO VIII

DOS CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Artigo 19 - O processo de Avaliação de Desempenho na Secretaria Municipal de Educação - SEMED será realizado anualmente, no mês de setembro, e abrangerá todos os servidores que exercem as atividades efetivas, dos Grupos Ocupacionais Docente e de Especialista de Educação, independente do tempo de serviço.

Artigo 20 - A avaliação levará em conta o desempenho do servidor no cumprimento eficiente de suas atribuições, a sua capacitação profissional, disposição e presteza no atendimento, qualidade no relacionamento e espírito de cooperação, segundo os parâmetros definidos na Ficha de Avaliação de Desempenho. *(Anexo V – Ficha de Avaliacão de Desempenho.)*

Artigo 21 - A Avaliação de Desempenho será efetivada:

a) pelo próprio servidor;
b) pela Chefia imediata;
c) por representante técnico do Órgão Central;
d) por uma Comissão designada pelo Conselho Municipal de Educação.

Parágrafo Único - A avaliação final será a média aritmética das avaliações mencionadas no *caput* deste Artigo.

Artigo 22 - O resultado da avaliação final será, obrigatoriamente, apresentado ao servidor em entrevista com a chefia superior imediata.

Parágrafo Único - Julgando-se prejudicado, poderá o servidor recorrer, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, após ciência do resultado, a uma Comissão Especial, na qualidade de instância superior, designada e presidida pelo titular da Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 23 - Compete à Secretaria Municipal de Educação coordenar o processo de Avaliação de Desempenho, garantindo suporte em termos de preparação de formulários, tabulações, cadastramento e arquivo dos documentos referentes às avaliações.

Artigo 24 - Encerrado o processo de Avaliação de Desempenho, havendo disponibilidade orçamentária e financeira, far-se-á o crédito deste incentivo a cada servidor avaliado, no ano seguinte ao da avaliação, no mês de janeiro, obedecidos os interstícios dos níveis.

CAPÍTULO IX

DO QUADRO SUPLEMENTAR

EM EXTINÇÃO

Artigo 25 - O Quadro Suplementar, definido no Artigo 7º do Estatuto do Magistério Municipal, será gradualmente extinto, na forma do artigo 9º, parágrafos 1º, 2º e 3º, da Lei n.º 9.424/96, ficando assegurados aos seus atuais ocupantes, todos os direitos e vantagens deste PCCV. *(Anexo XV.)*

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 26 - O enquadramento inicial far-se-á em conformidade aos *Anexos de VI a XIII*, por tempo de serviço e formação desde que o servidor, pertencente ao Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município, comprove habilitação superior ao pré-requisito necessário ao seu cargo.

Artigo 27 - A carga horária básica, em cada Grupo Ocupacional do Magistério, fica instituída da seguinte forma:

a) Grupo Ocupacional Docente

I. Professor A - 20 (vinte) horas-aula acrescidas de 2 (duas) horas e 30 (trinta) minutos de atividades semanais;
II. Professor B - 20 (vinte) horas-aula acrescidas de 2 (duas) horas e 30 (trinta) minutos de atividades semanais;
III. Professor C - 12 (doze) horas-aula acrescidas de 4 (quatro) horas de atividades semanais.

b) Grupo Ocupacional Especialista de Educação

I. Orientador Pedagógico - 22 (vinte e duas) horas e 30 (trinta) minutos semanais;
II. Orientador Educacional - 22 (vinte e duas) horas e 30 (trinta) minutos semanais;
III. Supervisor de Ensino - 22 (vinte e duas) horas e 30 (trinta) minutos semanais;
IV. Supervisor de Nutrição Escolar - 22 (vinte e duas) horas e 30 (trinta) minutos semanais;

Parágrafo Primeiro - A carga horária semanal estabelecida para os ocupantes da categoria funcional Professor B, quando em exercício docente em turmas a partir da quinta série do Ensino Fundamental, é de 16 (dezesseis) horas-aula acrescidas de 4 (quatro) horas de atividades semanais.

Parágrafo Segundo - A carga horária básica estabelecida na alínea "a" do Art. 27 relativa ao Grupo Ocupacional Docente é restrita aos que atualmente integram, no referido Grupo, o Quadro de Pessoal do Magistério Público doMunicípio

Parágrafo Terceiro - Em conformidade às diretrizes emanadas do Ministério da Educação e do Desporto, fica instituída a carga horária de 20 (vinte) horas-aula semanais acrescidas de 5 (cinco) horas de atividades para todos os professores que vierem, a partir da publicação da presente Lei, integrar o Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município.

Artigo 28 - Os valores básicos indicados na Tabela de Vencimentos, que constituem o *Anexo XIV* deste PCCV, foram calculados levando-se em consideração a carga horária estabelecida no Artigo anterior e seus parágrafos.

Artigo 29 - Ficam instituídas a carga horária de trabalho de até 40 (quarenta) horas-aula semanais, com reserva de 20 % (vinte por cento) para horas de atividades e a gratificação de dedicação exclusiva, de caráter eventual, cujo valor e respectiva concessão ficam condicionadas ao seguinte:

I - limite de até 20 % (vinte por cento) do total dos cargos integrantes da lotação real dos Grupos Ocupacionais Docente e de Especialista de Educação;

II - o valor da gratificação de dedicação exclusiva, atribuída ao profissional de Magistério, será fixado com base no vencimento do nível inicial do cargo a que pertença;

III - a gratificação de dedicação exclusiva, somente ocorrerá por indispensável necessidade de serviço, e nas eventuais substituições de docentes para atuação em sala de aula;

IV - impossibilidade administrativa de realização de Concurso Público ou ausência de candidatos concursados disponíveis para os cargos do Magistério;

V - a carga horária de 40 horas-aula semanais e respectiva gratificação de dedicação exclusiva serão sustadas, automaticamente, no interesse da Secretaria Municipal de Educação, não acarretando a incorporação desta gratificação ao vencimento-base para qualquer fim.

Artigo 30 - No interesse da Secretaria Municipal de Educação, os ocupantes dos cargos de Professor C poderão optar por carga horária semanal de 18 (dezoito) ou 24 (vinte e quatro) horas-aula acrescidas de mais 2 (duas) e 4 (quatro) horas de atividades semanais, respectivamente, em conformidade às condições estabelecidas para a dedicação exclusiva ressalvadas no Artigo 29.

Parágrafo Único - O valor da gratificação pelas horas-aula e atividades excepcionalmente exercidas será calculado, proporcionalmente, com base no vencimento do nível inicial do Professor a que se refere o *caput* deste Artigo.

Artigo 31 - Os integrantes dos cargos dos Grupos Ocupacionais denominados Docente e Especialista de Educação, anteriormente detentores de Vantagem Pecuniária (VP), terão assegurado o respectivo benefício como Direito Pessoal, que somente sofrerá reajustes no mesmo percentual e na mesma época em que forem reajustados os vencimentos dos demais servidores públicos municipais.

Artigo 32 - A Avaliação de Desempenho entrará em vigor a partir de 1999 após sua regulamentação pela Secretaria Municipal de Educação.

Artigo 33 - Fica aplicado o princípio da eqüidade para efeito de vencimento para os integrantes do Grupo Ocupacional Especialista de Educação, constante da Tabela de Vencimentos. (*Anexo XIV.*)

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 34 - Os Docentes e Especialistas de Educação, atualmente contratados, que vierem a ser aprovados no 1° (primeiro) Concurso Público Municipal realizado após a publicação deste dispositivo legal, poderão computar o tempo de serviço contratual no Magistério do Município, para fins do disposto no Artigo 26 desta Lei.

Artigo 35 - Em cumprimento ao cogente no Artigo 88 da Lei n° 9394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, o Chefe do Poder Executivo encaminhará à Câmara Municipal, no prazo de até 120 dias, Projeto de Lei que disporá sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal.

Artigo 36 - Fica estabelecido que, até total revogação da Lei n° 1363/92 – atual Estatuto do Magistério Municipal, no que com ele conflitar, prevalecerão as normas contidas na presente Lei.

Artigo 37 - Complementam o disposto nesta Lei, no que couber, as disposições do Estatuto do Magistério Municipal.

Artigo 38 - As despesas decorrentes da aplicação do disposto nesta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, ficando, para tanto, o Poder Executivo desde já autorizado a abrir os créditos suplementares que se façam necessários.

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

Artigo 39 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, surtindo seus efeitos a contar de 01 de junho de 1998, revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO em, 26 de junho de 1998

SYLVIO LOPES TEIXEIRA
Prefeito

Registro fls.
Publicação:
Edição nº 3387, 27/06/98
Servidor

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

TABELA DE CARGOS

GRUPO OCUPACIONAL DOCENTE

JUNHO DE 1998

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

TABELA DE CARGOS

GRUPO OCUPACIONAL DOCENTE

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA - PCCV			
NÚMERO DE CARGOS	NOMENCLATURA DOS CARGOS	NÚMERO DE CARGOS	NOMENCLATURA DOS CARGOS	CLASSE	NÍVEL
209	PROFESSOR C	292	PROFESSOR	C	1
34	PROFESSOR C "VP"		PROFESSOR	C	2
			PROFESSOR	C	3
			PROFESSOR	C	4
			PROFESSOR	C	5
			PROFESSOR	C	6
			PROFESSOR	C	7
			PROFESSOR	C	8
243		292			
2	PROFESSOR B	32	PROFESSOR	B	1
30	PROFESSOR B "VP"		PROFESSOR	B	2
			PROFESSOR	B	3
			PROFESSOR	B	4
			PROFESSOR	B	5
			PROFESSOR	B	6
			PROFESSOR	B	7
			PROFESSOR	B	8
			PROFESSOR	B	9
			PROFESSOR	B	10
32		32			
468	PROFESSOR A	778	PROFESSOR	A	1
180	PROFESSOR A "VP"		PROFESSOR	A	2
			PROFESSOR	A	3
			PROFESSOR	A	4
			PROFESSOR	A	5
			PROFESSOR	A	6
			PROFESSOR	A	7
			PROFESSOR	A	8
			PROFESSOR	A	9
			PROFESSOR	A	10
			PROFESSOR	A	11
648		778			
8	PROFESSOR LEIGO "VP"	8	PROFESSOR	LEIGO	1
			PROFESSOR	LEIGO	2
			PROFESSOR	LEIGO	3
			PROFESSOR	LEIGO	4
			PROFESSOR	LEIGO	5
			PROFESSOR	LEIGO	6
			PROFESSOR	LEIGO	7
			PROFESSOR	LEIGO	8
			PROFESSOR	LEIGO	9
			PROFESSOR	LEIGO	10
			PROFESSOR	LEIGO	11
			PROFESSOR	LEIGO	12
8		8			
931		1.110			

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III

TABELA DE CARGOS

GRUPO OCUPACIONAL ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO

JUNHO DE 1998

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II

TABELA DE CARGOS E VENCIMENTOS

GRUPO OCUPACIONAL DOCENTE

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA - PCCV				
NÚMERO DE CARGOS	NOMENCLATURA DOS CARGOS	VENCIMENTO BÁSICO	NÚMERO DE CARGOS	NOMENCLATURA DOS CARGOS	CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO BÁSICO
209	PROFESSOR C	499,63	292	PROFESSOR	C	1	573,57
34	PROFESSOR C "VP"	568,69		PROFESSOR	C	2	587,91
				PROFESSOR	C	3	602,61
				PROFESSOR	C	4	617,68
				PROFESSOR	C	5	633,12
				PROFESSOR	C	6	648,95
				PROFESSOR	C	7	665,17
				PROFESSOR	C	8	681,80
243			292				
2	PROFESSOR B	387,71	32	PROFESSOR	B	1	445,09
30	PROFESSOR B "VP"	347,51		PROFESSOR	B	2	456,22
				PROFESSOR	B	3	467,63
				PROFESSOR	B	4	479,32
				PROFESSOR	B	5	491,30
				PROFESSOR	B	6	503,58
				PROFESSOR	B	7	516,17
				PROFESSOR	B	8	529,08
				PROFESSOR	B	9	542,30
				PROFESSOR	B	10	555,86
32			32				
468	PROFESSOR A	359,74	778	PROFESSOR	A	1	412,98
180	PROFESSOR A "VP"	409,47		PROFESSOR	A	2	423,31
				PROFESSOR	A	3	433,89
				PROFESSOR	A	4	444,74
				PROFESSOR	A	5	455,86
				PROFESSOR	A	6	467,25
				PROFESSOR	A	7	478,93
				PROFESSOR	A	8	490,91
				PROFESSOR	A	9	503,18
				PROFESSOR	A	10	515,76
				PROFESSOR	A	11	528,65
648			778				
8	PROFESSOR LEIGO "VP"	347,51	8	PROFESSOR	LEIGO	1	398,94
				PROFESSOR	LEIGO	2	408,92
				PROFESSOR	LEIGO	3	419,14
				PROFESSOR	LEIGO	4	429,62
				PROFESSOR	LEIGO	5	440,36
				PROFESSOR	LEIGO	6	451,37
				PROFESSOR	LEIGO	7	462,65
				PROFESSOR	LEIGO	8	474,22
				PROFESSOR	LEIGO	9	486,07
				PROFESSOR	LEIGO	10	498,23
				PROFESSOR	LEIGO	11	510,69
				PROFESSOR	LEIGO	12	523,46
8			8				
931			1.110				

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO IV

TABELA DE CARGOS E VENCIMENTOS

GRUPO OCUPACIONAL ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO

JUNHO DE 1998

ANEXO IV

TABELA DE CARGOS E VENCIMENTOS

GRUPO OCUPACIONAL ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA - PCCV				
NÚMERO DE CARGOS	NOMENCLATURA DOS CARGOS	VENCIMENTO BÁSICO	NÚMERO DE CARGOS	NOMENCLATURA DOS CARGOS	CLASSE	NÍVEL	VENCIMENTO BÁSICO
9	ORIENTADOR PEDAGÓGICO	603,61	22	ORIENTADOR PEDAGÓGICO	A	1	692,95
9	ORIENTADOR PEDAGÓGICO "VP"	687,01		ORIENTADOR PEDAGÓGICO	A	2	710,27
				ORIENTADOR PEDAGÓGICO	A	3	728,03
				ORIENTADOR PEDAGÓGICO	A	4	746,23
				ORIENTADOR PEDAGÓGICO	A	5	764,89
				ORIENTADOR PEDAGÓGICO	A	6	784,01
				ORIENTADOR PEDAGÓGICO	A	7	803,61
				ORIENTADOR PEDAGÓGICO	A	8	823,70
18			22				
2	SUPERVISOR DE ENSINO	565,57	12	SUPERVISOR DE ENSINO	A	1	692,95
8	SUPERVISOR DE ENSINO "VP"	643,75		SUPERVISOR DE ENSINO	A	2	710,27
				SUPERVISOR DE ENSINO	A	3	728,03
				SUPERVISOR DE ENSINO	A	4	746,23
				SUPERVISOR DE ENSINO	A	5	764,89
				SUPERVISOR DE ENSINO	A	6	784,01
				SUPERVISOR DE ENSINO	A	7	803,61
				SUPERVISOR DE ENSINO	A	8	823,70
10			12				
6	ORIENTADOR EDUCACIONAL	603,61	8	ORIENTADOR EDUCACIONAL	A	1	692,95
				ORIENTADOR EDUCACIONAL	A	2	710,27
				ORIENTADOR EDUCACIONAL	A	3	728,03
				ORIENTADOR EDUCACIONAL	A	4	746,23
				ORIENTADOR EDUCACIONAL	A	5	764,89
				ORIENTADOR EDUCACIONAL	A	6	784,01
				ORIENTADOR EDUCACIONAL	A	7	803,61
				ORIENTADOR EDUCACIONAL	A	8	823,70
6			8				
1	SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	565,57	4	SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	A	1	692,95
2	SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR "VP"	643,75		SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	A	2	710,27
				SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	A	3	728,03
				SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	A	4	746,23
				SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	A	5	764,89
				SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	A	6	784,01
				SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	A	7	803,61
				SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	A	8	823,70
3			4				
37			46				

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO V

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

JUNHO DE 1998

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO V

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

NOME: **CARGO:**

DATA DA AVALIAÇÃO ____ / ____ / ____ **AVALIADOR:**

1. COMPETÊNCIA PROFISSIONAL	2. DISPOSIÇÃO E PRESTEZA NO ATENDIMENTO	3. QUALIDADE DO RELACIONAMENTO	4. DISPOSIÇÃO PARA COOPERAÇÃO
Fator A Demonstra pleno conhecimento técnico, inclusive na solução de problemas novos. Pontos = 100	Fator A Usualmente atende às solicitações com atenção e presteza. Pontos = 100	Fator A Alta qualidade reconhecida no relacionamento com colegas, superiores e subordinados. Pontos = 100	Fator A Postura usual de disponibilidade positiva. Pontos = 100
Fator B Demonstra conhecimentos adequados, mas restritos às situações conhecidas. Pontos = 80	Fator B Atende razoavelmente às expectativas. Pontos = 80	Fator B O relacionamento não apresenta problemas relevantes. Pontos = 80	Fator B Tende a não resistir, apesar de não se empenhar Pontos = 80
Fator C O conhecimento técnico deixa a desejar. Pontos = 60	Fator C Deixa a desejar. Pontos = 60	Fator C Comportamento caracterizado por problemas nas relações interpessoais. Pontos = 60	Fator C Incidência significativa de ações de resistência à mudança. Pontos = 60
Fator D Conhecimento técnico é insuficiente. Pontos = 0	Fator D Não se preocupa em atender nos níveis mínimos desejados. Pontos = 0	Fator D Baixa qualidade reconhecida no relacionamento com colegas, superiores e subordinados. Pontos = 0	Fator D Usualmente resiste a mudanças positivas. Pontos = 0
LETRA PONTOS coluna 1	LETRA PONTOS coluna 2	LETRA PONTOS coluna 3	LETRA PONTOS coluna 4

RESULTADO DA AVALIAÇÃO = TOTAL DE PONTOS (Colunas 1 + 2 + 3 + 4) / 4 = (AVALIAÇÃO FINAL)

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO VI A XIII

CRITÉRIOS PARA ENQUADRAMENTO

JUNHO DE 1998

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO VI

PROFESSOR A - CONDIÇÕES PARA ENQUADRAMENTO INICIAL

NÍVEIS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL					
	2º Grau - Magistério	2º Grau - Magistério c/ Adicional	Superior com Licenciatura Curta	Superior com Licenciatura Plena	Superior com Pós Graduação	Mestrado / Doutorado
1	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço
2	De 5 a 10 anos de efetivo serviço					
3	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço				
4	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço			
5	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço		
6	De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço	
7		De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço
8			De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço
9				De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço
10					De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço
11						De 25 a 30 anos de efetivo serviço

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO VII

PROFESSOR B - CONDIÇÕES PARA ENQUADRAMENTO INICIAL

NÍVEIS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL				
	2º Grau - Magistério c/ Adicional	Superior com Licenciatura Curta	Superior com Licenciatura Plena	Superior com Pós Graduação	Mestrado / Doutorado
1	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço
2	De 5 a 10 anos de efetivo serviço				
3	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço			
4	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço		
5	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço	
6	De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço
7		De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço
8			De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço
9				De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço
10					De 25 a 30 anos de efetivo serviço

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO VIII

PROFESSOR C - CONDIÇÕES PARA ENQUADRAMENTO INICIAL

NÍVEIS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
	Superior com Licenciatura Plena	Superior com Pós Graduação	Mestrado / Doutorado
1	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço
2	De 5 a 10 anos de efetivo serviço		
3	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço	
4	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço
5	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço
6	De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço
7		De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço
8			De 25 a 30 anos de efetivo serviço

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINTE DO PREFEITO

ANEXO IX

PROFESSOR LEIGO - CONDIÇÕES PARA ENQUADRAMENTO INICIAL

NÍVEIS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL						
	Sem Habilitação	2º Grau - Magistério	2º Grau - Magistério c/ Adicional	Superior com Licenciatura Curta	Superior com Licenciatura Plena	Superior com Pós Graduação	Mestrado / Doutorado
1	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço
2	De 5 a 10 anos de efetivo serviço						
3	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço					
4	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço				
5	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço			
6	De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço		
7		De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço	
8			De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviç
9				De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serv
10					De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serv
11						De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serv
12							De 25 a 30 anos de efetivo serv

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO X

SUPERVISOR DE ENSINO - CONDIÇÕES PARA ENQUADRAMENTO INICIAL

NÍVEIS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
	Superior com Licenciatura Plena	**Superior com Pós Graduação**	**Mestrado / Doutorado**
1	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço
2	De 5 a 10 anos de efetivo serviço		
3	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço	
4	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço
5	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço
6	De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço
7		De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço
8			De 25 a 30 anos de efetivo serviço

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO XI

ORIENTADOR PEDAGÓGICO - CONDIÇÕES PARA ENQUADRAMENTO INICIAL

NÍVEIS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
	Superior com Licenciatura Plena	**Superior com Pós Graduação**	**Mestrado / Doutorado**
1	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço
2	De 5 a 10 anos de efetivo serviço		
3	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço	
4	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço
5	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço
6	De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço
7		De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço
8			De 25 a 30 anos de efetivo serviço

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO XII

ORIENTADOR EDUCACIONAL - CONDIÇÕES PARA ENQUADRAMENTO INICIAL

NÍVEIS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
	Superior com Licenciatura Plena	Superior com Pós Graduação	Mestrado / Doutorado
1	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço
2	De 5 a 10 anos de efetivo serviço		
3	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço	
4	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço
5	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço
6	De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço
7		De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço
8			De 25 a 30 anos de efetivo serviço

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO XIII

SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR - CONDIÇÕES PARA ENQUADRAMENTO INICIAL

NÍVEIS	FORMAÇÃO PROFISSIONAL (ARTIGO 12, II, d - PCCV)		
	Superior em Nutrição	Superior com Pós Graduação	Mestrado / Doutorado
1	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço	Até 5 anos de efetivo serviço
2	De 5 a 10 anos de efetivo serviço		
3	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço	
4	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço	De 5 a 10 anos de efetivo serviço
5	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço	De 10 a 15 anos de efetivo serviço
6	De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço	De 15 a 20 anos de efetivo serviço
7		De 25 a 30 anos de efetivo serviço	De 20 a 25 anos de efetivo serviço
8			De 25 a 30 anos de efetivo serviço

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO XIV

TABELA DE VENCIMENTOS

DEMONSTRATIVO DAS PROGRESSÕES

JUNHO DE 1998

ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ

GABINETE DO PREFEITO

PLANO DE CARGOS,CARREIRAS E VENCIMENTOS

ANEXO XIV

TABELA DE VENCIMENTOS - DEMONSTRATIVO DAS PROGRESSÕES

CARGO	NÍVEIS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PROFESSOR A	412,98	423,31	433,89	444,74	455,86	467,25	478,93	490,91	503,18	515,76	528,65	-
PROFESSOR B	445,09	456,22	467,63	479,32	491,30	503,58	516,17	529,08	542,30	555,86	-	-
PROFESSOR C	573,57	587,91	602,61	617,68	633,12	648,95	665,17	681,80	-	-	-	-
ORIENTADOR EDUCACIONAL A	692,95	710,27	728,03	746,23	764,89	784,01	803,61	823,70	-	-	-	-
ORIENTADOR PEDAGÓGICO A	692,95	710,27	728,03	746,23	764,89	784,01	803,61	823,70	-	-	-	-
SUPERVISOR DE ENSINO A	692,95	710,27	728,03	746,23	764,89	784,01	803,61	823,70	-	-	-	-
SUPERV DE NUTR ESCOLAR A	692,95	710,27	728,03	746,23	764,89	784,01	803,61	823,70	-	-	-	-
PROFESSOR LEIGO (EM EXTINÇÃO)	398,94	408,92	419,14	429,62	440,36	451,37	462,65	474,22	486,07	498,23	510,69	523,46

PLAN 2

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO XV

QUADRO SUPLEMENTAR

EM EXTINÇÃO

JUNHO DE 1998

ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PREFEITURA MUNICIPAL DE MACAÉ

GABINETE DO PREFEITO

ANEXO XV

QUADRO SUPLEMENTAR	
CATEGORIA FUNCIONAL	QUANTITATIVO
PROFESSOR LEIGO	8
SUPERVISOR DE NUTRIÇÃO ESCOLAR	2
SUPERVISOR DE ENSINO	1
ORIENTADOR PEDAGÓGICO	2