MENSAGEM Nº 018

Caicó/RN, 17 de agosto de 2007.

Senhor Presidente,
Senhora Vereadora,
Senhores Vereadores.

O Professor é o agente do amplo processo da educação, do desenvolvimento cultural e da inserção social através da construção da cidadania a partir da escola. E é do professor que depende o sucesso de toda e qualquer política pública educacional. Nesta perspectiva, uma política permanente de valorização profissional para tão importante categoria é aspecto fundamental na construção de uma sociedade cidadã. Assim, a elaboração, aprovação e a implementação do **Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério Público Municipal de Caicó/RN**, tem como objetivo principal promover esta valorização da profissão docente, considerando sua função no desenvolvimento educacional de nosso município e, por conseguinte de toda a nação.

O presente Projeto de Lei é fruto de uma parceria entre o Governo Municipal de Caicó, através da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes e, o Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Caicó, objetivando beneficiar os trabalhadores em educação da Rede Municipal de Ensino, no cumprimento da defesa dos interesses da categoria.

Observando os Artigos 61 a 67 da LDB – Lei 9.394/96 e as Diretrizes fixadas pela Resolução n° 3/97 do CNE/CEB, o **Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério Público Municipal**, estabelece as regras básicas para o ingresso na carreira por concurso, os incentivos à dedicação profissional, a avaliação de desempenho, os critérios para a promoção vertical e horizontal, os períodos reservados a estudos e planejamento profissional e a valorização salarial. Deve também prever a transição entre a situação atual de cada profissional do magistério e sua nova posição no Plano, com respeito a todos os direitos a vantagens adquiridas.

De acordo com as normas de cada sistema de ensino, os administradores da educação hão de organizar o P.C.C.S, voltados para o alcance da grande meta da valorização e estímulo à qualificação crescente da atividade docente, um dos alicerces da política educacional.

Assim sendo, esperamos contar com o empenho de Vossa Excelência e valorosos pares, para a aprovação da matéria em pauta.

Gabinete do Prefeito, 17 de agosto de 2007.

RIVALVO COSTA
Prefeito

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAICÓ/RN
CNPJ: 08.096.570/0001-39
Av. Cel. Martiniano, 993 – Centro – CEP 59300-000

PROJETO DE LEI Nº 062 **de** 21 **de** agosto **de 2007.**

Altera a Lei n° 3743, que dispõe sobre o Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público Municipal de Caicó/RN e dá outra providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CAICÓ - RIO GRANDE DO NORTE,

Faço saber que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1° - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidas no Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério Público Municipal de Caicó, nos termos da legislação vigente.

Art. 2° - Para efeito desta Lei, o Quadro do Magistério Público do Município de Caicó, é formado pelos profissionais que exercem as funções dos cargos de carreira de nível médio e superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação Cultura e Esportes.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS.

Art. 3° - O Novo Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério Público Municipal de Caicó, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização dos Profissionais em Educação através de remuneração digna e, por conseqüência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

I. Reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;
II. Profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;
III. Formação continuada dos Trabalhadores em Educação;

IV. Promoção da educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

V. Liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais democráticos

VI. Gestão democrática do ensino público municipal;

VII. Valorização do desempenho, da qualificação, do conhecimento e da remuneração condigna para com as suas necessidades básicas.

VIII. Avanço na Carreira, através da promoção nos níveis e da progressão nas classes;

IX. Período reservado ao Professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho discente;

X. Estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;

CAPÍTULO III
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4° - Para efeito desta Lei:

I. **CARGO**: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo e remuneração paga pelo Poder Publico, provido o exercício por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II. **CARREIRA**: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

III. **GRUPO OCUPACIONAL**: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV. **CLASSE**: divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional estabelecendo a amplitude entre os maiores e menores vencimentos;

V. **NÍVEL**: divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, Titulação ou Certificação no Programa de Desenvolvimento Educacional;

VI. **EVOLUÇÃO FUNCIONAL**: é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;

VII. **ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO**: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, supervisão, orientação, administração, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área da educação municipal.

VIII. **HORA-AULA**: tempo reservado à atividade em sala de aula ou extra-classe, com a participação efetiva do aluno, ou em outros locais adequados ao processo de ensino-aprendizagem;

IX. **HORA-ATIVIDADE**: tempo reservado ao Professor em exercício de docência cumprido na escola e/ou fora dela, para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade escolar e outras atividades de caráter pedagógico;

X. **QUADRO PERMANENTE**: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

XI. **QUADRO SUPLEMENTAR**: quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei.

CAPÍTULO IV
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 5° - A estrutura de cargos e carreira do Quadro do Magistério Público do Município de Caicó é composta de Parte Permanente e Parte Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetos da Secretaria Municipal de Educação,Cultura e Esportes.

Parágrafo Único: Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó os cargos do Anexo I desta Lei.

Art. 6° - Ficam criados no Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó o grupo ocupacional do Magistério, com suas respectivas carreiras.

Art. 7° - O grupo ocupacional do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó terá a seguinte composição:

I - GRUPO: Magistério

Cargo de Nível Superior: **Professor**

Art. 8° - O cargo do Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município de Caicó será caracterizado por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

I - Para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena e pós-graduação.

II – Excepcionalmente, poderá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil, nos cinco anos do Ensino Fundamental a obtida em Nível Médio com formação de Magistério.

III - Do Professor quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, serão exigidas graduação em Pedagogia, ou pós-graduação, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

Art. 9° - O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó será distribuído na Carreira em Níveis e Classes:

I - O Grupo Ocupacional Magistério é composto por Níveis, assim designado: Nível Magistério, Nível **I (Licenciatura plena)**, Nível **II (Especialização)**, Nível **III (Mestrado)** e Nível **IV (Doutorado)**, aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação.

a) - Para a progressão dos Níveis, obedecer-se-á aos percentuais de 5% (cinco por cento) para o Nível Magistério;10% (dez por cento) para o Nível I;15% (quinze por cento) para o Nível **II**;20% (vinte por cento) para o Nível **III**; e,25% (vinte e cinco por cento) para o Nível **IV**. De acordo com o anexo II desta Lei.

b) - Cada um dos Níveis descritos no inciso **I** deste artigo é composto de 10 (dez) Classes designadas pelas letras **a, b, c, d, e, f, G, h, i, j** associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

c) Para implementação deste Plano, no desenvolvimento da progressão entre as classes, inicialmente considerar-se-á a base de cálculo de 3% (três por cento), conforme tabela remuneratória do anexo II, a contar até a implementação do Piso

Salarial Nacional do FUNDEB – Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, que passará a considerar como base de cálculo o percentual de 05% (cinco por cento) entre uma Classe e a outra, de modo que a **Classe b** de cada Nível corresponderá ao valor da **Classe a** acrescido de 05% (cinco por cento), e assim sucessivamente até a **Classe j**, que corresponderá ao valor da **Classe i** acrescido de 05% (cinco por cento).

Art. 10 - Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó que corresponde ao servidor efetivado por concurso público devem ser atualizados de acordo com o que está descrito e especificado no **Anexo I do parágrafo único do Art.5º** da presente Lei.

CAPITULO V
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
SEÇÃO I
DO INGRESSO

Art. 11 - Os cargos do Magistério Público do Município de Caicó com denominação estabelecida na Descrição de Cargos, são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo garantido o ingresso no Nível correspondente a sua formação e na Classe inicial de vencimento do respectivo Nível. Atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação determinados somente por Concurso Público de provas e títulos.

Art. 12 - Em caso de vacância, o Cargo deverá ser suprido por Concurso Público que terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez por igual período.

Art.13 - É assegurado aos deficientes físicos o direito a inscrição em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 05% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14 - O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício a contar da data da posse, durante o qual os ocupantes de cargo do Magistério

Público do Município de Caicó, serão avaliados para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1° - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I. Por motivo de doença em pessoa ou na família; quando parente de primeiro grau.
II. Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor;
III. Para ocupar cargo público eletivo.

§ 2° - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 3° - Durante o estágio probatório o ocupante de cargo do Magistério Público do Município de Caicó, será proporcionado meio para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

§ 4° - Cabe a Secretaria Municipal de Educação,Cultura e Esportes garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

Parágrafo único: É de livre direito e acesso, a organização sindical do servidor em estágio probatório, participar de suas atividades de reivindicações e de qualquer natureza em defesa do trabalho e de suas garantias constitucionais.

SEÇÃO III
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 15 - O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos servidores, mediante:

I. Elaboração de plano de qualificação profissional;
II. Estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual
III. Estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoa que assessore permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

Parágrafo único - A avaliação de desempenho será norteada pelos seguintes princípios:

I. **Participação democrática**: a avaliação deve ser em todos os níveis, tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo-se por área de atuação, todas as atividades e funções da mesma;

II. **Universalidade**: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de ensino;

III. **Objetividade**: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos.

IV. **Transparência:** o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

SUBSEÇÃO I

DAS NORMAS DE AVALIAÇÃO

As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida por comissão interinstitucional constituída pelo Órgão da Educação.

Art. 16 - O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei, ocorrerá mediante os procedimentos de:

I. **Progressão Horizontal** - passagem do Profissional do Magistério de uma Classe para a imediatamente seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício mínimo de 03 (três) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho, com normas disciplinadas mediante Lei, e a participação em programas de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação Básica;

II. **Progressão por Nova Habilitação e/ou Titulação** – passagem do Profissional do Magistério de um Nível para o outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso em sua área de atuação devendo ocorrer de forma automática, respeitando o devido processo legal.

a) O Profissional do Magistério que adquirir nova habilitação/titulação passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava obedecida os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;

b) Os cursos de pós-graduação "***lato sensu***" e "***stricto sensu***" e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizado pelo ocupante de Cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados para fins de Progressão, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;

c) A Progressão por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do Profissional do Magistério com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído. Em caso de exigência no processo, caberá à Instituição aferir o direito, desde que sejam comprovados todos os requisitos exigidos para atendimento do pleito;

d) Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de Progressão;

e) O professor com acumulação de cargo, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo;

Parágrafo Único - Fica garantido a Progressão Horizontal automática, ao ser cumprido o interstício estabelecido para a referida progressão, mesmo que a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes não tenha efetuado o processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 17 - À Progressão por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

1 - Grupo Ocupacional: Magistério

a) A Progressão para o Nível de Vencimento **I** dar-se-á, excepcionalmente, para o Professor de Nível magistério que obtiver Licenciatura Plena.

b) A Progressão para o Nível de Vencimento **II**, dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação *latu-sensu*, Especialização, em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

c) A Progressão para o Nível de Vencimento **III,** dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação *stricto-sensu*, Mestrado em área relacionada à sua atuação.

d) A Progressão para o Nível de Vencimento **IV**, dar-se-á, para o professor que obtiver curso de pós-graduação *stricto-sensu*, Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

CAPÍTULO VI
DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 18 - A qualificação profissional, visando à valorização do Profissional do Magistério e à melhoria da qualidade do serviço público, ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades, de acordo com o processo de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes, ou por solicitação dos servidores atendendo com prioridade a sua integração, atualização e aperfeiçoamento.

Parágrafo Único – Ao Profissional do Magistério em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Rede Municipal de Ensino e da Administração Pública.

Art. 19 - O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Poder Executivo, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio Profissional do Magistério, cabendo ao Município atender prioritariamente:

I. Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os Profissionais do Magistério, nomeados e integrantes do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;

II. Programas de Complementação de Formação, aplicados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária às atividades do cargo;

III. Programa de Capacitação - Aplicado aos Profissionais do Magistério para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV. Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

V. Programa de Aperfeiçoamento - Aplicado aos Profissionais do Magistério com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

VI. Programas de Desenvolvimento Gerencial - destinados aos ocupantes de cargos de direção, gerência, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

Art. 20 - Os afastamentos para Qualificação Profissional do professor serão estabelecidos e regulamentados no Estatuto do Magistério e nos decretos regulamentares.

CAPÍTULO VII

DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

DO PLANO DE VENCIMENTOS

Art. 21 - Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício instituído nesta Lei, que compreende o vencimento, valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, acrescido das gratificações aqui previstas, correspondendo ao ponto médio da escala salarial que será à média aritmética entre a menor e a maior remuneração possível, dentro da carreira, não sendo o piso desta remuneração inicial, inferior a um salário nacional mínimo, respeitando a sua progressão de acordo com os vencimentos atribuídos ao exercício do magistério.

Art. 22 - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo de Magistério Público Municipal correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 23 - Integram os vencimentos, o adicional por tempo de serviço e os valores percebidos pelo servidor em decorrência aulas, conforme estabelecido nesta Lei.

Art. 24 - Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 25 - A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal compõe o **Anexo II** desta Lei.

Art. 26 - O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída que corresponde a 30 horas, incluindo 75% (setenta e cinco por cento) de horas/aula e 25% (vinte e cinco por cento) de horas/atividades, obedecido o dispositivo do **Art. 45** desta Lei.

SEÇÃO II
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 27 – Além dos vencimentos e das vantagens previstas nesta lei, os membros do magistério público municipal ainda farão jus as seguintes gratificações:

I - Os membros do magistério público municipal de Caicó farão jus à gratificação adicional de 5% (cinco por cento), por qüinqüênio, correspondente e calculada a cada cinco anos de serviço público em qualquer função, incidindo sobre o salário base da classe a que pertencer.

II - Os membros do magistério público municipal que, concluído curso de graduação farão jus a gratificação mensal CC-5 ou equivalente.

Parágrafo único: Não perderá a gratificação de função o trabalhador em educação que se ausentar do exercício de sua função em virtude de férias, licenças por: doença comprovada de si, parente de primeiro grau ou cônjuge, licença maternidade/paternidade, serviço obrigatório por lei maior ou quando em desempenho de mandato classista em instância municipal, estadual ou federal.

Art. 28 - Os ocupantes de cargo do Magistério quando na função de direção, da unidade de Ensino da Rede Municipal fará jus à percepção de vantagem calculada

sobre o seu vencimento base de acordo com o **Nível e a Classe** a que pertencer da jornada de 30 (trinta) horas. Obedecendo a seguinte escala:

I. Escolas que funcionem em dois ou três turnos, com número até 150 (cento e cinqüenta) alunos - 50% (cinqüenta por cento).
II. Escolas que funcionem em dois ou três turnos, com um número de 151 a mais de 300 (trezentos) alunos 60% (sessenta por cento).
III. Escolas que funcionem em dois ou três turnos com um número acima de 301 (trezentos e um) alunos, 70% (setenta por cento).

§ 1º - O Vice-diretor, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do percentual percebido pelo Diretor, nas escolas de porte a partir de 200 alunos.

§ 2° - A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esporte, definirá através de portaria as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão apenas o Diretor ou um Diretor e Vice-diretor.

§ 3º - O Diretor e/ou o vice-diretor integram o Quadro Permanente do Grupo Ocupacional do Magistério que tem como função administrar a escola.

Art. 29 - Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar na LDB- Lei de Diretrizes Básicas da Educação, Nº 9394/96 e nas diretrizes advindas do MEC - Ministério da Educação e Cultura.

Art. 30 - Ao Vice-Diretor compete administrar o turno de sua responsabilidade, supervisionar a execução de projetos pedagógicos e dos serviços administrativos, substituindo o Diretor nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

CAPÍTULO VIII
DA AUTONOMIA DA ESCOLA

ART. 31- A autonomia da escola é de caráter político- pedagógico administrativo e financeiro observado as normas gerais de direito financeiro público, conforme o artigo 15 da Lei de Diretrizes de Base da educação (LDB)- Nº9394/96.

§ 1º - O sistema de ensino municipal definirá, através do processo da gestão democrática, os seguintes princípios:

I- Representação e participação dos trabalhadores em educação, da comunidade escolar, pais e alunos nos conselhos de escola ou equivalentes mediante exposto em lei e requerido para a formação dos conselhos, entre outros: **CMF (Conselho Municipal do FUNDEB), CAE (Conselho de Alimentação Escolar), CME (Conselho municipal de educação).**

SEÇÃO I
DA GESTÃO DEMOCRÁTICA NA ESCOLA

ART. 32- A gestão democrática deve assegurar o processo de descentralização, desburocratização e democratização política na educação municipal, inserida numa relação de escola/sociedade de tal forma a possibilitar aos seus agentes a utilização de mecanismos de construção e de conquista de uma escola de qualidade.

Parágrafo único - Os diretores e vice - diretores das unidades de ensino do município serão escolhidos pela comunidade escolar, mediante processo eleitoral instituído pela lei municipal Nº 4.042 de 02 de Dezembro de 2003 que, regulamenta o processo de eleições diretas.

CAPÍTULO IX
DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS
SEÇÃO I
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 33 - A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 30 (trinta) horas semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas-aula e 05 (cinco) horas-atividade.

Art.34 - Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer substituição de servidor por terceiros, sem que haja a devida excepcionalidade da contratação temporária prevista em Lei.

Seção II

DAS FÉRIAS

Art. 35 - Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, 30 (trinta) dias, após o término do ano letivo e 15 (quinze) após o término do 1° semestre escolar.

Art. 36 - As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, licença maternidade/paternidade comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 37 - Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS.

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 38 - Os atuais integrantes do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Plano de Cargos, Carreira e salários, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta lei, com todos os direitos adquiridos.

§ 1º - Os que não preencherem os requisitos exigidos terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

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

Art. 39 - Os Profissionais do Magistério que se encontrem à época de implantação do Novo Plano de Cargos e Carreira, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos desta lei.

Art. 40 - Os ocupantes do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal que se encontram à disposição de outros órgãos (quando de interesse pessoal) com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções no âmbito da rede municipal.

Parágrafo Único - Fica assegurado o enquadramento no **Art. 38** os servidores eleitos para mandatos de representação sindical classista, ou ainda quando de outros órgãos de interesse público na base do município de Caicó.

Art. 41 - Nenhuma redução remuneratória poderá resultar do enquadramento, assegurado ao Profissional do Magistério o direito ao valor da diferença entre a remuneração total legalmente percebida, na data desta Lei, e o vencimento ou salário correspondente, como vantagem pessoal única, nominalmente identificada, inalterável em seu quantum, ficando adicionadas como base de cálculo todas as vantagens, gratificações adicionais, abonos, verbas de representação e outras espécies remuneratórias incorporadas.

Art. 42 - Ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal de Caicó são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

a) Ser representado pelo sindicato dos servidores municipais **(SINDSERV) ou o SINTE/RN** (regional de Caicó),Quando da ausência ou em parceria do primeiro, inclusive como substituto processual;

b) Inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

c) Descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.

Art. 43 - O Profissional do Magistério que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 44 - Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, que será feito num prazo de 60 (sessenta) dias, composta de 03 (três) membros, designados pelo governo municipal e sindicato dos servidores.

Art. 45 - Fica assegurado ao Professor, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, por igual período de duração para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com a atividade ou estágio.

Seção II
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
SUBSEÇÃO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 46 - O Enquadramento dos Profissionais do Magistério do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Caicó dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes vencimentais iguais ou superiores aos que já ocupa no momento da implantação do Novo Plano, garantido a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividades), observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Parágrafo Único – A função de Especialista em Educação, Orientador Educacional, Supervisor Escolar e Pedagogo permanecerão com a mesma nomenclatura e terá tratamento igual ao que é oferecido ao Professor e garantido o vencimento correspondente ao nível de formação, inclusive o direito ao desenvolvimento na carreira, para aquele que se encontre em atividade.

Art. 47 - Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, **(ver anexo I)** estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes **a, b, c, d, e, f, g, h, i e j** do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, conforme estabelece o **Art. 46**, observando os critérios de tempo de serviço.

I. Ficam enquadrados no **Nível magistério** de vencimento de formação em Magistério, os atuais ocupantes do Cargo de Professor portadores de curso de

magistério em nível médio e os com formação do magistério acrescido de Estudos Adicionais;

II. Ficam enquadrados no **Nível I**, de vencimento de graduação em Licenciatura Plena, os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de curso de Licenciatura Plena.

III. Ficam enquadrados no **Nível II** de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Especialização "*latu sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de Licenciatura Plena com Especialização;

IV. Ficam enquadrados no **Nível III** de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Mestrado "*stricto sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de Licenciatura Plena com Mestrado;

V. Ficam enquadrados no **Nível IV** de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Doutorado "*stricto sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de Licenciatura Plena com Doutorado.

SUBSEÇÃO II

DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 48 - Poderá o ocupante de cargo de a Parte Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

SEÇÃO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 49 - O Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos da Rede Pública Municipal de Ensino de Caicó, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 50 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 51 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 52 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial, a Lei nº. 3.743 de 10 de Agosto de 1998.

Gabinete do Prefeito, 17 de agosto de 2007.

RIVALVO COSTA
Prefeito

ANEXO II

ESTRUTURA DE VENCIMENTOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE CAICÓ-RN

CLASSES - 3% A CADA 03 ANOS

NÍVEIS Cargos	A 01 a 03 anos	B 04 a 06 anos	C 07 a 09 anos	D 10 a 12 anos	E 13 a 15 anos	F 16 a 18 anos	G 19 a 21 anos	H 22 a 24 anos	I 25 a 27 anos	j 28 a 30 anos
Leigo	380,00	391,40	403,14	415,23	427,69	440,52	453,74	467,35	481,37	495,81
Magistério PEM-NM 5%	399,00	410,97	423,30	436,00	449,08	462,55	476,43	490,72	505,44	520,60
Licenciatura Plena - Nível I 10%	438,90	452,07	465,63	479,60	493,99	508,81	524,07	539,79	555,98	572,66
Especialização -Nível II 15%	504,74	519,88	535,48	551,54	568,09	585,13	602,68	620,76	639,38	658,56
Mestrado - Nível III 20%	605,69	623,86	642,58	661,86	681,72	702,17	723,24	744,94	767,29	790,31
Doutorado - Nível IV 25%	757,11	779,82	803,21	827,31	852,13	877,69	904,02	931,14	959,07	987,84

Leigo	
Nível Magistério –PEM-NM	05%
Licenciatura Plena - Nível I	10%
Especialização – Nível II	15%
Mestrado – Nível III	20%
Doutorado – Nível IV	25%

ANEXO I

QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE CAICÓ/RN

CARGOS	NÍVEL
***PEM-NM** (Professor de Ensino Municipal **Nível Magistério**)	
***PEM- LP I** (Professor de Ensino Municipal **LP - Licenciatura Plena**)	**Nível I**
***PEM-LP/E II** (Professor de Ensino Municipal **LP/ Especialização**)	**Nível II**
***PEM- M III** (Professor de Ensino Municipal **LP - Mestrado**)	**Nível III**
***PEM- D IV** (Professor de Ensino Municipal **LP- Doutorado**	**Nível IV**
***DEM(Diretor de Escola Municipal)**	
***VDEM (Vice-diretor de Esc. Mun.)**	
***Cargo em extinção (cargo suplementar)**	

ANEXO II

ESTRUTURA DE VENCIMENTOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE CAICÓ/RN

CLASSES - 3% A CADA 03 ANOS

NÍVEIS Cargos	A 01 a 03 anos	B 04 a 06 anos	C 07 a 09 anos	D 10 a 12 anos	E 13 a 15 anos	F 16 a 18 anos	G 19 a 21 anos	H 22 a 24 anos	I 25 a 27 anos	j 28 a 30 anos
Leigo	380,00	391,40	403,14	415,23	427,69	440,52	453,74	467,35	481,37	495,81
Magistério PEM-NM 5%	399,00	410,97	423,30	436,00	449,08	462,55	476,43	490,72	505,44	520,60
Licenciatura Plena - Nível I 10%	438,90	452,07	465,63	479,60	493,99	508,81	524,07	539,79	555,98	572,66
Especialização -Nível II 15%	504,74	519,88	535,48	551,54	568,09	585,13	602,68	620,76	639,38	658,56
Mestrado - Nível III 20%	605,69	623,86	642,58	661,86	681,72	702,17	723,24	744,94	767,29	790,31
Doutorado - Nível IV 25%	757,11	779,82	803,21	827,31	852,13	877,69	904,02	931,14	959,07	987,84

Leigo	
Nível Magistério –PEM-NM	05%
Licenciatura Plena - Nível I	10%
Especialização – Nível II	15%
Mestrado – Nível III	20%
Doutorado – Nível IV	25%

ANEXO I

QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DE CAICÓ/RN

CARGOS	NÍVEL
***PEM-NM** (Professor de Ensino Municipal **Nível Magistério**)	
***PEM- LP I** (Professor de Ensino Municipal **LP - Licenciatura Plena**)	**Nível I**
***PEM-LP/E II** (Professor de Ensino Municipal **LP/ Especialização**)	**Nível II**
***PEM- M III** (Professor de Ensino Municipal **LP - Mestrado**)	**Nível III**
***PEM- D IV** (Professor de Ensino Municipal **LP- Doutorado**	**Nível IV**
***DEM(Diretor de Escola Municipal)**	
***VDEM (Vice-diretor de Esc. Mun.)**	
***Cargo em extinção (cargo suplementar)**	

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Câmara Municipal de Caicó
MESA DIRETORA

Processo n° 062/2007
Assunto: altera a Lei Municipal n° 3.743/98 que dispõe sobre o Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público Municipal de Caicó/RN e dá outras providências.
Interessado: Poder Executivo Municipal

DEPACHO

Julgado objeto de deliberação em 03 de setembro de 2007, encaminhe-se a Comissão de Justiça e Redação a fim de que se proceda à análise do presente Projeto de Lei, fazendo ainda análise juridica acerca da legalidade de convocação de sessão extraordinária de oficio por esta Mesa Diretora, o que já restou aprovado em Plenário.

Caicó/RN, 03 de setembro de 2007

Vereador Nildson Medeiros Dantas
Presidente

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Câmara Municipal de Caicó
COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

Processo n° 062/2007
Assunto: altera a Lei Municipal n° 3.743/98 que dispõe sobre o Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público Municipal de Caicó/RN e dá outras providências.
Interessado: Poder Executivo Municipal

DESPACHO

Encaminhe o presente projeto de Lei à Assessoria Jurídica desta Casa Legislativa a fim de proceder a análise jurídico e constitucional da matéria em discussão.

Caicó/RN, 03 de setembro de 2007

Vereador PAULO ROQUE DOS SANTOS
Presidente

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Câmara Municipal de Caicó
ASSESSORIA JURÍDICA

Processo nº 062/2007
Assunto: Altera a Lei Municipal nº 3.743/98 que dispõe sobre o Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público Municipal de Caicó/RN e dá outras providências.
Interessado: Poder Executivo Municipal

PARECER

Apresentado o presente projeto de Lei à esta Augusta Casa Legislativa, a mesma foi submetida a deliberação pela Mesa Diretora o qual, após seu trâmite processual normal passou a ser apreciada pelas Comissões, o que merece respaldo.

Antes, porém, de iniciar a sua discussão acerca da constitucionalidade e amplitude jurídica cumpre informar que a mesma não sofreu, por liberalidade dos edis que compõem a presente Casa Legislativa, emendas haja vista a ampla discussão do referido projeto junto a associações de classes interessadas, Poder Executivo Municipal e o este Poder Legislativo Municipal, o que merece ser respaldado.

Aduz a Resolução nº 20 de 13 de dezembro de 1990, comumente conhecida por Regimento Interno da Câmara Municipal de Caicó que as Comissões, de caráter técnicos terão a obrigação e função de assessorar e representar a Câmara aduzindo e ofertando garantias aos projetos em tramitação. Assim, respaldando a análise por esta Comissão, aduz o referido regimento em seu artigo 41.

> Art. 41. À Comissão de Justiça e Redação compete:
>
> I – opinar sobre:

a) o aspecto constitucional, jurídico e legal das proposições;

Verifica-se por oportuno a competência da presente Comissão de Justiça e Redação para análise da presente matéria trazida a baila da discussão jurídica pelo Poder Executivo.

Estando assim exaurido a competência desta Comissão, o que era mister apresentar, cumpre a partir de então discorrer acerca da constitucionalidade e o aspecto jurídico da matéria.

Vê-se claramente que o projeto de Lei em discussão procura com a sua aprovação por esta Casa Legislativa adequar uma realidade já tardia consolidando os princípios e normas, segundo próprio artigo, estabelecidas no Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério Público Municipal de Caicó, nos termos da lei vigente e atendendo a determinações de leis federais a muito já aprovadas pelo Congresso Nacional.

O municipio é uma entidade estatal de inegável valor dentro da administração pública brasileira. Esta importância advém principalmente da relação de proximidade que ele estabelece com o cidadão, valendo ainda mencionar que o mesmo possui estrutura própria, independente e autônomo, segundo mesmo preceitua a nossa Carta Magna em seus artigos. Neste contexto é que Helly Lopes Meireles assegura que a "autonomia é prerrogativa politica outorgada pela Constituição a entidades estatais internas (Estados –membros, Distrito federal e **Municípios)".**

Ainda neste mesmo contexto é que é possível verificar a procedência e constitucionalidade da matéria enviada a esta Casa Legislativa.

A Lei orgânica do Município de Caicó assevera que são de iniciativa exclusiva do Poder Executivo, através do Prefeito, a criação, extinção e transformação de cargos púbicos além das matérias que disponha acerca de servidores públicos, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria. É o que disciplina o art. 40, incisos I e II senão vejamos:

Art. 40. São de iniciativa exclusiva do Prefeito as leis que disponham sobre:

I – criação, transformação ou extinção de cargos, funções ou empregos;

II – servidores públicos, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria.

Ainda tratando da Lei Orgânica do Município de Caicó, verifica-se que o presente projeto de Lei atendeu ao que disciplina o Art. 120 que trata dos servidores públicos Municipais garantindo que a referida lei aqui em discussão disporá e será enquadrada, após sua aprovação, mediante adequação ao regime jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais.

O objetivo principal, segundo o próprio projeto de Lei em comento é o aperfeiçoamento profissional continuo e a valorização dos profissionais em educação através de remuneração digna e, por conseqüência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município. È o que informa o art. 3° do presente Projeto de Lei.

Vislumbra-se ainda e é importante mencionar que o presente projeto de lei encontra-se respaldado pelo que informa de mais moderno o FUNDEB e Ministério Federal da Educação, haja vista ter sido produzido em consonância as determinações federais e estatutárias da categoria interessada, o que pode ser observado.

Além de tudo, mister se faz mencionar a existência de lei que já trata da matéria em comento, o que será com a aprovação do presente projeto de Lei alterada a fim de garantir sua adequação as verdadeiras e atuais normas estabelecidas, a fim de evitar perecimento do direito hoje líquido e certo dos profissionais que serão alcançados com a aprovação da matéria por esta Casa Legislativa e conseqüente sanção pelo Poder Executivo Municipal.

A busca por profissionais com competências técnicas e comportamentais tornou-se um diferencial para. Afinal, quem faz a diferença para o sucesso da administração pública é o capital humano. No entanto, não basta apenas contratar através de concurso e seleção pública esses profissionais. É preciso muito

mais, ou seja, torna-se necessário adotar ações para motivá-los e retê-los. Daí a necessidade de Criação de tal plano valorativo, acima de tudo.

A partir dessa linha de ação a criação do presente projeto de lei torna alternativa voltada para a valorização do capital humano pode se tornar eficiente, econômica e rentável para o município.

Outro benefício do Plano de cargos e salários e que tornará compreensível com sua aprovação é que o mesmo se torna um instrumento que estabelece as devidas funções de autoridade e responsabilidades para quem realmente é de direito. Sem dúvida alguma um plano de cargos e salários além de trazer benefícios financeiros, administrativos e estratégicos para o município, fornece também o bem-estar e a certeza para o servidor público de que ele está fazendo o seu trabalho correto, dentro das suas limitações e ganhando um salário justo por isso.

Ainda em discussão, vê-se que o Poder Executivo ao apresentar o presente Projeto de Lei primou pela legalidade ao informar a dotação orçamentária que será utilizada para tornar eficiente a aplicação do projeto após sua sanção.

Assim, nota-se por tudo o que restou exposto que o presente projeto de Lei tem assegurado toda a regulamentação jurídico legal para sua tramitação e posterior submissão a votação em Plenário vez encontrar-se garantido sua constitucionalidade e primazia aos princípios norteadores do direito pátrio, razão que faz opinar por sua aprovação.

Por fim, atendendo a determinação da Mesa diretora e ainda, primando pelo zelo aos prazos processuais administrativos e economia processual, importa frisar que a possibilidade de se estabelecer através de ofício por requerimento de Vereador Presidente desta Augusta Casa Legislativa a convocação de sessão extraordinária e possível e legal, segundo informar o Regimento Interno da Câmara Municipal em seu art. 75 e incisos, senão vejamos.

> Art. 75. A sessão extraordinária será convocada de ofício pelo presidente, ou por deliberação da Câmara a requerimento de 1/3 (um terço) de seus membros, justificando o motivo.

§ 1°. As sessões extraordinárias realizar-se-ão em qualquer dia da semana e a qualquer hora, podendo também ser realizada aos domingos;

§2° As sessões extraordinárias serão convocadas com a antecedência de 48 (quarenta e oito) horas salvo caso de extrema urgência comprovada.

...

§3° Para a pauta da ordem do dia da sessão deverão os assuntos serem predeterminados no ato da convocação, não podendo ser tratados assuntos estranhos.

Aduz ainda acerca da matéria dando robustez ao disposto acima, a Lei Orgânica do Município em seu art. 17, §§ 3°, 4°.

Art. 17. A Câmara Municipal de reunir-se-á, anualmente na sede do Município, no período de 15 de fevereiro a 30 de junho e de 1° de agosto a 15 de dezembo.

§3° A convocação extraordinária da Câmara Municipal far-se-á:

III – Pelo presidente da câmara ou a requerimento de maioria simples da casa, em caso de urgência ou **por motivo de interesse público (grifo nosso)**

§4° Na sessão legislativa extraordinária, a Câmara Municipal só deliberará sobre a matéria para a qual for convocada.

Assim, verificando a existência do interesse público em fazer discutir em plenário a matéria com maior desenvoltura e agilidade, jus se faz a sua apreciação ainda que através de reunião extraordinária desde que obedecidas as determinações legais.

Por tudo o que restou exposto, verifica-se a procedência do projeto de Lei em ser submetido a plenário e aprovado – conforme já informado – sendo

imprescindível, porém, sua apreciação pelas Comissões de Finanças e Orçamento e da Comissão de Educação e Cultura, tudo em virtude do alcance que a matéria possui.

Este é o parecer que submeto a apreciação superior. Assim, encaminhe-se ao relator desta Comissão Permanente.

Caicó/RN 04 de setembro de 2007

Bel. Marx Helder Pereira Fernandes

Advogado – OAB/RN 5.872

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Câmara Municipal de Caicó
COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

Processo nº 062 /2007
Assunto: altera a Lei Municipal nº 3.743/98 que dispõe sobre o Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público Municipal de Caicó/RN e dá outras providências.
Interessado: Poder Executivo Municipal

DESPACHO

Aprovo se ressalvas o Parecer exarado pelo Assessor Jurídico desta Comissão Permanente de Justiça e Redação e o adoto como meu, razão que faço o presente Projeto de Lei ir a discussão da Comissão.

Caicó/RN 04 de setembro de 2007

Vereador Dílson Freitas Fontes
Relator

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Câmara Municipal de Caicó
COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

Processo nº 062/2007
Assunto: altera a Lei Municipal nº 3.743/98 que dispõe sobre o Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público Municipal de Caicó/RN e dá outras providências.
Interessado: Poder Executivo Municipal

PARECER FINAL

Em discussão e reunião, essa Comissão entende que o presente projeto de Lei encontra-se em conformidade ao que determina todas as normas de direito admitidas, além de encontrar-se em atenção a tudo o que informa o Regimento Interno desta Casa Legislativa e Lei Orgânica Municipal.

Com sua tramitação normal, o projeto foi apreciado pela Assessoria Jurídica desta Casa, tendo o seu Parecer sido aprovado pelo eminente Vereador Relator desta Comissão.

Em discussão e votação, esta Comissão Permanente através de seus membros, aprova o Parecer exarado pala Assessoria Jurídica e em conseqüência igualmente pelo Relator desta Comissão, suscitado assim seja o presente Projeto de Lei enviando à Comissão de Finanças e Orçamento para posterior apreciação.

Caicó/RN 04 de setembro de 2007

Vereador Paulo Roque dos Santos
Presidente

Vereador Dilson Freitas Fontes
Relator

Vereador Alysson Gurgel Dantas
Membro

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Câmara Municipal de Caicó
COMISSÃO DE FINANÇAS E ORÇAMENTO

Processo nº 062/2007
Assunto: altera a Lei Municipal nº 3.743/98 que dispõe sobre o Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público Municipal de Caicó/RN e dá outras providências.
Interessado: Poder Executivo Municipal

PARECER FINAL

Em reunião, esta Comissão julga ser de sua alçada, também, a competência para emitir parecer acerca do presente projeto de lei, aqui em discussão.

Em conformidade ao que determina o Regimento Interno desta Casa Legislativa, compete à Comissão de Finanças e Orçamento opinar sobre projetos que contenham fixação ou alteração da remuneração dos servidores públicos. É o que informa o Art. 42, inciso I, alínea *"c"*.

O presente projeto de Lei, conforme evidenciou o Parecer jurídico já emitido sobre a matéria em discussão estabelece e disciplina toda a matéria orçamentária que será utilizada para cumprimento do que preceitua o presente projeto de Lei.

Vê-se assim claramente que houve por parte do Poder Executivo Municipal zelo e bom ordenamento no que se refere ao orçamento e sua utilização.

Por todo o exposto, a Comissão em reunião e, em Parece acima exarado, opina pelo envio do presente projeto à Mesa Diretora para providenciar a votação e, em conformidade ao Parecer, aprovação, atendendo porém que antes seja o mesmo submetido à Comissão de Educação e Cultura, o que desde já faz sua remessa.

Caicó/RN 04 de setembro de 2007

Presidente

Relator

Membro

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Câmara Municipal de Caicó
COMISSÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

Processo nº 062/2007
Assunto: altera a Lei Municipal nº 3.743/98 que dispõe sobre o Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público Municipal de Caicó/RN e dá outras providências.
Interessado: Poder Executivo Municipal

PARECER FINAL

Em reunião, esta Comissão julga ser de sua alçada, também, a competência para emitir parecer acerca do presente projeto de lei, aqui em discussão.

Em conformidade ao que determina o Regimento Interno desta Casa Legislativa, compete à Comissão de Educação e Cultura opinar sobre projetos tratem acerca da educação municipal. É o que informa o Art. 44, inciso I.

O presente projeto de Lei, conforme evidenciou o Parecer jurídico já emitido sobre a matéria em discussão estabelece e disciplina toda a matéria educacional e ainda faz menção ao bom saneamento que a matéria aqui em discussão ofertará á educação municipal, o que merece ser respaldado e renovado.

Vê-se assim claramente que houve por parte do Poder Executivo Municipal zelo e bom ordenamento ao que determina a lei pátria acerca do assunto.

Por todo o exposto, a Comissão em reunião e, em Parece acima exarado, opina pelo envio do presente projeto à Mesa Diretora para providenciar a votação e, em conformidade ao Parecer, aprovação, remetendo desde já o presente projeto de Lei à Mesa Diretora.

Caicó/RN 04 de setembro de 2007

Presidente

Relator

Membro

CÂMARA MUNICIPAL DE CAICÓ
CGC. (MF) 08.385.940/0001-58 CEP. 59.300-000
Rua Felipe Guerra, 179 - 1º Andar
Cx. Postal 48 - Fones 3421-2286 - Telefax 3417-2954

COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO

REDAÇÃO FINAL:

PROJETO DE LEI Nº062/2007

Ementa: Altera a Lei n° 3743, que dispõe sobre o Plano de Cargos Carreira e Salário do Magistério Público Municipal de Caicó/RN e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CAICÓ - RIO GRANDE DO NORTE,

Faço saber que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1° - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidas no Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério Público Municipal de Caicó, nos termos da legislação vigente.

Art. 2° - Para efeito desta Lei, o Quadro do Magistério Público do Município de Caicó, é formado pelos profissionais que exercem as funções dos cargos de carreira de nível médio e superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Educação Cultura e Esportes.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS.

Art. 3° - O Novo Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério Público Municipal de Caicó, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização dos Profissionais em Educação através de remuneração digna e, por conseqüência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

I. Reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;

II. Profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;

III. Formação continuada dos Trabalhadores em Educação;

IV. Promoção da educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

V. Liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais democráticos

VI. Gestão democrática do ensino público municipal;

VII. Valorização do desempenho, da qualificação, do conhecimento e da remuneração condigna para com as suas necessidades básicas.

VIII. Avanço na Carreira, através da promoção nos níveis e da progressão nas classes;

IX. Período reservado ao Professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho discente;

X. Estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4° - Para efeito desta Lei:

I. CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo e remuneração paga

pelo Poder Publico, provido o exercício por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II. **CARREIRA**: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

III. **GRUPO OCUPACIONAL**: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV. **CLASSE**: divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional estabelecendo a amplitude entre os maiores e menores vencimentos;

V. **NÍVEL**: divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, Titulação ou Certificação no Programa de Desenvolvimento Educacional;

VI. **EVOLUÇÃO FUNCIONAL**: é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;

VII. **ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO**: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, supervisão, orientação, administração, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área da educação municipal.

VIII. **HORA-AULA**: tempo reservado à atividade em sala de aula ou extra-classe, com a participação efetiva do aluno, ou em outros locais adequados ao processo de ensino-aprendizagem;

IX. **HORA-ATIVIDADE**: tempo reservado ao Professor em exercício de docência cumprido na escola e/ou fora dela, para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade escolar e outras atividades de caráter pedagógico;

X. **QUADRO PERMANENTE**: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

XI. **QUADRO SUPLEMENTAR**: quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei.

CAPÍTULO IV

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 5° - A estrutura de cargos e carreira do Quadro do Magistério Público do Município de Caicó é composta de Parte Permanente e Parte Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetos da Secretaria Municipal de Educação,Cultura e Esportes.

Parágrafo Único: Compõem o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó os cargos do Anexo **I** desta Lei.

Art. 6° - Ficam criados no Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó o grupo ocupacional do Magistério, com suas respectivas carreiras.

Art. 7° - O grupo ocupacional do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó terá a seguinte composição:

I - GRUPO: Magistério

Cargo de Nível Superior: **Professor**

Art. 8° - O cargo do Quadro de Pessoal do Magistério Público do Município de Caicó será caracterizado por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

I - Para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena e pós-graduação.

II – Excepcionalmente, poderá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil, nos cinco anos do Ensino Fundamental a obtida em Nível Médio com formação de Magistério.

III - Do Professor quando em atividades de planejamento, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, serão exigidas graduação em Pedagogia, ou pós-graduação, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

Art. 9° - O cargo do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó será distribuído na Carreira em Níveis e Classes:

I - O Grupo Ocupacional Magistério é composto por Níveis, assim designado: Nível Magistério, Nível **I (Licenciatura plena)**, Nível **II (Especialização)**, Nível **III (Mestrado)** e Nível **IV (Doutorado)**, aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação.

a) - Para a progressão dos Níveis, obedecer-se-á aos percentuais de 5% (cinco por cento) para o Nível Magistério;10% (dez por cento) para o Nível I;15% (quinze por cento) para o Nível **II;**20% (vinte por cento) para o Nível **III;** e,25% (vinte e cinco por cento) para o Nível **IV**. De acordo com o anexo II desta Lei.

b) - Cada um dos Níveis descritos no inciso **I** deste artigo é composto de 10 (dez) Classes designadas pelas letras **a, b, c, d, e, f, G, h, i, j** associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

c) Para implementação deste Plano, no desenvolvimento da progressão entre as classes, inicialmente considerar-se-á a base de cálculo de 3% (três por cento), conforme tabela remuneratória do anexo II, a contar até a implementação do Piso Salarial Nacional do FUNDEB – Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, que passará a considerar como base de cálculo o percentual de 05% (cinco por cento) entre uma Classe e a outra, de modo que a **Classe b** de cada Nível corresponderá ao valor da **Classe a** acrescido de 05% (cinco por cento), e assim sucessivamente até a **Classe j**, que corresponderá ao valor da **Classe i** acrescido de 05% (cinco por cento).

Art. 10 - Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Caicó que corresponde ao servidor efetivado por concurso público devem ser atualizados de acordo com o que está descrito e especificado no **Anexo I do parágrafo único do Art.5º** da presente Lei.

CAPITULO V

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

DO INGRESSO

Art. 11 - Os cargos do Magistério Público do Município de Caicó com denominação estabelecida na Descrição de Cargos, são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo garantido o ingresso no Nível correspondente a sua formação e na Classe inicial de vencimento do respectivo Nível. Atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação determinados somente por Concurso Público de provas e títulos.

Art. 12 - Em caso de vacância, o Cargo deverá ser suprido por Concurso Público que terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez por igual período.

Art.13 - É assegurado aos deficientes físicos o direito a inscrição em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 05% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14 - O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, a contar da data da posse, durante o qual os ocupantes de cargo do Magistério Público do Município de Caicó, serão avaliados para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I. Por motivo de doença em pessoa ou na família; quando parente de primeiro grau.

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

III. Para ocupar cargo público eletivo.

§ 2º - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 3° - Durante o estágio probatório o ocupante de cargo do Magistério Público do Município de Caicó, será proporcionado meio para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

§ 4° - Cabe a Secretaria Municipal de Educação,Cultura e Esportes garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

Parágrafo único: É de livre direito e acesso, a organização sindical do servidor em estágio probatório, participar de suas atividades de reivindicações e de qualquer natureza em defesa do trabalho e de suas garantias constitucionais.

SEÇÃO III

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 15 - O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos servidores, mediante:

I. Elaboração de plano de qualificação profissional;

II. Estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual

III. Estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoa que assessore permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

Parágrafo único - A avaliação de desempenho será norteada pelos seguintes princípios:

I. **Participação democrática**: a avaliação deve ser em todos os níveis, tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo-se por área de atuação, todas as atividades e funções da mesma;

II. **Universalidade**: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de ensino;

III. **Objetividade**: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos.

IV. **Transparência:** o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

SUBSEÇÃO I

DAS NORMAS DE AVALIAÇÃO

As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida por comissão interinstitucional constituída pelo Órgão da Educação.

Art. 16 - O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei, ocorrerá mediante os procedimentos de:

I. **Progressão Horizontal** - passagem do Profissional do Magistério de uma Classe para a imediatamente seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício mínimo de 03 (três) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho, com normas disciplinadas mediante Lei, e a participação em programas de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação Básica;

II. **Progressão por Nova Habilitação e/ou Titulação** – passagem do Profissional do Magistério de um Nível para o outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso em sua área de atuação devendo ocorrer de forma automática, respeitando o devido processo legal.

a) O Profissional do Magistério que adquirir nova habilitação/titulação passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava obedecida os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;

b) Os cursos de pós-graduação "***lato sensu***" e "***stricto sensu***" e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizado pelo ocupante de Cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados para fins de Progressão, se ministrados por instituição

autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;

c) A Progressão por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do Profissional do Magistério com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído. Em caso de exigência no processo, caberá à Instituição aferir o direito, desde que sejam comprovados todos os requisitos exigidos para atendimento do pleito;

d) Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de Progressão;

e) O professor com acumulação de cargo, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo;

Parágrafo Único - Fica garantido a Progressão Horizontal automática, ao ser cumprido o interstício estabelecido para a referida progressão, mesmo que a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes não tenha efetuado o processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 17 - À Progressão por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

1 - Grupo Ocupacional: Magistério

a) A Progressão para o Nível de Vencimento **I** dar-se-á, excepcionalmente, para o Professor de Nível magistério que obtiver Licenciatura Plena.

b) A Progressão para o Nível de Vencimento **II**, dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação *latu-sensu*, Especialização, em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

c) A Progressão para o Nível de Vencimento **III,** dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação *stricto-sensu*, Mestrado em área relacionada à sua atuação.

d) A Progressão para o Nível de Vencimento **IV**, dar-se-á, para o professor que obtiver curso de pós-graduação *stricto-sensu*, Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

CAPÍTULO VI

DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 18 - A qualificação profissional, visando à valorização do Profissional do Magistério e à melhoria da qualidade do serviço público, ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades, de acordo com o processo de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes, ou por solicitação dos servidores atendendo com prioridade a sua integração, atualização e aperfeiçoamento.

Parágrafo Único – Ao Profissional do Magistério em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Rede Municipal de Ensino e da Administração Pública.

Art. 19 - O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Poder Executivo, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio Profissional do Magistério, cabendo ao Município atender prioritariamente:

I. Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os Profissionais do Magistério, nomeados e integrantes do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;

II. Programas de Complementação de Formação, aplicados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária às atividades do cargo;

III. Programa de Capacitação - Aplicado aos Profissionais do Magistério para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações

científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV. Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

V. Programa de Aperfeiçoamento - Aplicado aos Profissionais do Magistério com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

VI. Programas de Desenvolvimento Gerencial - destinados aos ocupantes de cargos de direção, gerência, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

Art. 20 - Os afastamentos para Qualificação Profissional do professor serão estabelecidos e regulamentados no Estatuto do Magistério e nos decretos regulamentares.

CAPÍTULO VII

DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

DO PLANO DE VENCIMENTOS

Art. 21 - Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício instituído nesta Lei, que compreende o vencimento, valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, acrescido das gratificações aqui previstas, correspondendo ao ponto médio da escala salarial que será à média aritmética entre a menor e a maior remuneração possível, dentro da carreira, não sendo o piso desta remuneração inicial, inferior a um salário nacional mínimo, respeitando a sua progressão de acordo com os vencimentos atribuídos ao exercício do magistério.

Art. 22 - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo de Magistério Público Municipal correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 23 - Integram os vencimentos, o adicional por tempo de serviço e os valores percebidos pelo servidor em decorrência aulas, conforme estabelecido nesta Lei.

Art. 24 - Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 25 - A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal compõe o **Anexo II** desta Lei.

Art. 26 - O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal do Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída que corresponde a 30 horas, incluindo 75% (setenta e cinco por cento) de horas/aula e 25% (vinte e cinco por cento) de horas/atividades, obedecido o dispositivo do **Art. 45** desta Lei.

SEÇÃO II
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 27 – Além dos vencimentos e das vantagens previstas nesta lei, os membros do magistério público municipal ainda farão jus as seguintes gratificações:

I - Os membros do magistério público municipal de Caicó farão jus à gratificação adicional de 5% (cinco por cento), por qüinqüênio, correspondente e calculada a cada cinco anos de serviço público em qualquer função, incidindo sobre o salário base da classe a que pertencer.

II - Os membros do magistério público municipal que, concluído curso de graduação farão jus a gratificação mensal CC-5 ou equivalente.

Parágrafo único: Não perderá a gratificação de função o trabalhador em educação que se ausentar do exercício de sua função em virtude de férias, licenças por: doença comprovada de si, parente de primeiro grau ou cônjuge, licença maternidade/paternidade, serviço obrigatório por lei maior ou quando em desempenho de mandato classista em instância municipal, estadual ou federal.

Art. 28 - Os ocupantes de cargo do Magistério quando na função de direção, da unidade de Ensino da Rede Municipal fará jus à percepção de vantagem calculada sobre o seu vencimento base de acordo com o **Nível e a Classe** a que pertencer da jornada de 30 (trinta) horas. Obedecendo a seguinte escala:

I. Escolas que funcionem em dois ou três turnos, com número até 150 (cento e cinqüenta) alunos - 50% (cinqüenta por cento).

II. Escolas que funcionem em dois ou três turnos, com um número de 151 a mais de 300 (trezentos) alunos 60% (sessenta por cento).

III. Escolas que funcionem em dois ou três turnos com um número acima de 301 (trezentos e um) alunos, 70% (setenta por cento).

§ 1º - O Vice-diretor, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do percentual percebido pelo Diretor, nas escolas de porte a partir de 200 alunos.

§ 2° - A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esporte, definirá através de portaria as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão apenas o Diretor ou um Diretor e Vice-diretor.

§ 3º - O Diretor e/ou o vice-diretor integram o Quadro Permanente do Grupo Ocupacional do Magistério que tem como função administrar a escola.

Art. 29 - Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar na LDB- Lei de Diretrizes Básicas da Educação, Nº 9394/96 e nas diretrizes advindas do MEC - Ministério da Educação e Cultura.

Art. 30 - Ao Vice-Diretor compete administrar o turno de sua responsabilidade, supervisionar a execução de projetos pedagógicos e dos serviços

administrativos, substituindo o Diretor nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

CAPÍTULO VIII

DA AUTONOMIA DA ESCOLA

ART. 31- A autonomia da escola é de caráter político- pedagógico administrativo e financeiro observado as normas gerais de direito financeiro público, conforme o artigo 15 da Lei de Diretrizes de Base da educação (LDB)- Nº9394/96.

§ 1º - O sistema de ensino municipal definirá, através do processo da gestão democrática, os seguintes princípios:

I- Representação e participação dos trabalhadores em educação, da comunidade escolar, pais e alunos nos conselhos de escola ou equivalentes mediante exposto em lei e requerido para a formação dos conselhos, entre outros: **CMF (Conselho Municipal do FUNDEB), CAE (Conselho de Alimentação Escolar), CME (Conselho municipal de educação).**

SEÇÃO I

DA GESTÃO DEMOCRÁTICA NA ESCOLA

ART. 32- A gestão democrática deve assegurar o processo de descentralização, desburocratização e democratização política na educação municipal, inserida numa relação de escola/sociedade de tal forma a possibilitar aos seus agentes a utilização de mecanismos de construção e de conquista de uma escola de qualidade.

Parágrafo único - Os diretores e vice - diretores das unidades de ensino do município serão escolhidos pela comunidade escolar, mediante processo eleitoral instituído pela lei municipal Nº 4.042 de 02 de Dezembro de 2003 que, regulamenta o processo de eleições diretas.

CAPÍTULO IX

DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

SEÇÃO I

DO REGIME DE TRABALHO

Art. 33 - A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 30 (trinta) horas semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas-aula e 05 (cinco) horas-atividade.

Art.34 - Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer substituição de servidor por terceiros, sem que haja a devida excepcionalidade da contratação temporária prevista em Lei.

Seção II

DAS FÉRIAS

Art. 35 - Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, 30 (trinta) dias, após o término do ano letivo e 15 (quinze) após o término do 1° semestre escolar.

Art. 36 - As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, licença maternidade/paternidade comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 37 - Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS.

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 38 - Os atuais integrantes do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o

Plano de Cargos, Carreira e salários, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta lei, com todos os direitos adquiridos.

§ 1º - Os que não preencherem os requisitos exigidos terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

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

Art. 39 - Os Profissionais do Magistério que se encontrem à época de implantação do Novo Plano de Cargos e Carreira, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos desta lei.

Art. 40 - Os ocupantes do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal que se encontram à disposição de outros órgãos (quando de interesse pessoal) com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções no âmbito da rede municipal.

Parágrafo Único - Fica assegurado o enquadramento no **Art. 38** os servidores eleitos para mandatos de representação sindical classista, ou ainda quando de outros órgãos de interesse público na base do município de Caicó.

Art. 41 - Nenhuma redução remuneratória poderá resultar do enquadramento, assegurado ao Profissional do Magistério o direito ao valor da diferença entre a remuneração total legalmente percebida, na data desta Lei, e o vencimento ou salário correspondente, como vantagem pessoal única, nominalmente identificada, inalterável em seu quantum, ficando adicionadas como base de cálculo todas as vantagens, gratificações adicionais, abonos, verbas de representação e outras espécies remuneratórias incorporadas.

Art. 42 - Ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal de Caicó são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

a) Ser representado pelo sindicato dos servidores municipais **(SINDSERV) ou o SINTE/RN** (regional de Caicó),Quando da ausência ou em parceria do primeiro, inclusive como substituto processual;

b) Inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

c) Descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.

Art. 43 - O Profissional do Magistério que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 44 - Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, que será feito num prazo de 60 (sessenta) dias, composta de 03 (três) membros, designados pelo governo municipal e sindicato dos servidores.

Art. 45 - Fica assegurado ao Professor, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, por igual período de duração para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com a atividade ou estágio.

Seção II

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SUBSEÇÃO I

DO ENQUADRAMENTO

Art. 46 - O Enquadramento dos Profissionais do Magistério do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Caicó dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes vencimentais iguais ou superiores aos que já ocupa no momento da implantação do Novo Plano, garantido a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividades), observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Parágrafo Único – A função de Especialista em Educação, Orientador Educacional, Supervisor Escolar e Pedagogo permanecerão com a mesma

nomenclatura e terá tratamento igual ao que é oferecido ao Professor e garantido o vencimento correspondente ao nível de formação, inclusive o direito ao desenvolvimento na carreira, para aquele que se encontre em atividade.

Art. 47 - Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, **(ver anexo I)** estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes **a, b, c, d, e, f, g, h, i e j** do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, conforme estabelece o **Art. 46**, observando os critérios de tempo de serviço.

I. Ficam enquadrados no **Nível magistério** de vencimento de formação em Magistério, os atuais ocupantes do Cargo de Professor portadores de curso de magistério em nível médio e os com formação do magistério acrescido de Estudos Adicionais;

II. Ficam enquadrados no **Nível I**, de vencimento de graduação em Licenciatura Plena, os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de curso de Licenciatura Plena.

III. Ficam enquadrados no **Nível II** de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Especialização "*latu sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de Licenciatura Plena com Especialização;

IV. Ficam enquadrados no **Nível III** de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Mestrado "*stricto sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de Licenciatura Plena com Mestrado;

V. Ficam enquadrados no **Nível IV** de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Doutorado "*strícto sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor portadores de Licenciatura Plena com Doutorado.

SUBSEÇÃO II

DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 48 - Poderá o ocupante de cargo de a Parte Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

SEÇÃO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 49 - O Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos da Rede Pública Municipal de Ensino de Caicó, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 50 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 51 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 52 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial, a Lei nº. 3.743 de 10 de Agosto de 1998.

Sala das Sessões da Câmara Municipal de Caicó -RN, em 05 de setembro de 2007.

Paulo Roque dos Santos
Presidente

Dilson Freitas Fontes
Relator

Allyson Gurgel Dantas
Membro