



PROJETO DE LEI N.º 016, DE 30 DE ABRIL DE 2026.

DISPÕE SOBRE O NOVO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE BARRA DA ESTIVA, ESTADO DA BAHIA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BARRA DA ESTIVA, Estado da Bahia, no exercício de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal de Barra da Estiva, estado da Bahia, aprovou na Xª Sessão Extraordinária, da Xª Sessão Legislativa, da X Legislatura, do dia XX de XXXXXX de 20XX, e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E FUNDAMENTAIS

Art. 1º. Fica instituído e reformulado o novo Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do Magistério Público Municipal de Barra da Estiva do Estado da Bahia, em conformidade com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e demais normas atinentes ao objeto normatizado.

Art. 2º. O regime jurídico dos servidores enquadrados no Plano de Carreira e Remuneração instituído nesta Lei é o estatutário, estando os servidores abrangidos por este plano regulados por esta Lei sem se utilizar de avanços profissionais previstos em qualquer outra.

§ 1º. Para os efeitos desta Lei, são servidores do Quadro de Pessoal do Magistério aqueles legalmente investidos em cargo público, de provimento efetivo ou de provimento em comissão, criados por lei e remunerados pelos cofres públicos, para exercer atividades de docência ou oferecer suporte pedagógico e multidisciplinar direto a tais atividades, incluídas as de direção, vice-direção, supervisão, coordenação e orientação educacional ou pedagógica.

Art. 3º. Esta Lei visa:



- I. a valorização do servidor e garantia de prestação de serviços de qualidade aos cidadãos do Município;
- II. assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência no serviço público;
- III. estabelecer padrões e critérios para reconhecimento dos servidores com melhor nível de desempenho e qualificação profissional para desenvolvimento na carreira;
- IV. manter a administração dos vencimentos dentro dos padrões estabelecidos por Lei, considerando os critérios de evolução profissional.
- V. liberdade de organização, manifestação e livre exercício de atividades, nos termos estabelecidos na legislação vigente;
- VI. a racionalização da estrutura da carreira, estabelecendo uma política de recursos humanos, capaz de conduzir, da forma mais eficaz, a qualidade, a produtividade e o comprometimento dos servidores com os resultados do seu trabalho;
- VII. a valorização ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional com remuneração condigna;

Art. 4º. As atribuições dos cargos de professor, ainda que em atividades de suporte pedagógico e orientador educacional, estarão definidas por esta Lei, constantes dos seus anexos.

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Art. 5º. O exercício do magistério, fundamentado nos direitos primordiais da pessoa humana, ampara-se nos seguintes princípios norteadores:

- I. dignidade da pessoa humana e valorização social da função docente;
- II. igualdade de condições para o acesso e permanência na carreira;
- III. liberdade de ensinar/cátedra, aprender, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;
- IV. pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- V. gestão democrática do ensino público municipal;
- VI. garantia de padrão de qualidade da educação oferecida;
- VII. valorização da experiência profissional e da formação continuada;



- VIII. vinculação entre educação escolar, trabalho e práticas sociais;
- IX. compromisso com as metas e estratégias do Plano Municipal de Educação;
- X. formação continuada e desenvolvimento profissional permanente;
- XI. condições adequadas de trabalho e infraestrutura escolar;
- XII. participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola;
- XIII. período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluído na carga horária de trabalho;
- XIV. progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; e,
- XV. remuneração condigna para todos os profissionais da educação pública;
- XVI. absoluta equidade de condições para o acesso e permanência na escola, sem qualquer forma de tratamento desigual por motivo de convicção filosófica, política ou religiosa e sem quaisquer preconceitos de classe, raça, etnia, sexo ou orientação sexual;
- XVII. liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
- XVIII. pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- XIX. gratuidade da educação pública municipal em estabelecimentos oficiais;
- XX. valorização dos profissionais do magistério;
- XXI. gestão democrática por mérito e desempenho aliado a consulta popular;
- XXII. garantia de padrão de qualidade; e
- XXIII. vinculação ao mundo do trabalho e à prática social, valorizando princípios éticos e sustentáveis.

Art. 6º. Atendendo a mandamento constitucional, disposições da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e disposições da Lei Orgânica, ao Município de Barra da Estiva, em seu território, cumpre a organização, a manutenção e o desenvolvimento da educação pública municipal e nele atuar prioritariamente nos seguintes níveis e etapas e modalidades da educação básica:

- I. educação infantil, compreendendo creche e pré-escola, educação regular, educação especial e educação do campo; e



- II. ensino fundamental, anos iniciais e anos finais do ensino regular, da educação especial, da educação de jovens, adultos e idosos e educação do campo.

Parágrafo único. Além de atuar nos níveis, etapas e modalidades de ensino da educação básica a que se referem os incisos I e II do “caput” deste artigo, o Município atuará também na oferta de educação complementar e integral a esses mesmos níveis, etapas e modalidades, na forma prevista na organização do sistema de ensino público municipal.

Art. 7º. A escola pública municipal é entendida como espaço educacional múltiplo, tendo assegurada sua unidade, nos termos do seu sistema de ensino, com base em plano de trabalho próprio e autônomo, de cuja elaboração participam professores, educadores, funcionários e comunidade escolar, de modo a garantir:

- I. educação de qualidade com ações que levem em consideração a diversidade das condições socioeconômicas dos educandos;
- II. atendimento aos alunos da educação especial, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, em classes comuns das escolas municipais, com acompanhamento de professores especializados em salas de recursos e ensino itinerante; e
- III. ampliação do período de permanência dos alunos na escola através da oferta de programas de educação complementar e integral.

CAPÍTULO II

DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 8º. A valorização dos profissionais do magistério público municipal dar-se-á assegurando-lhes:

- I. ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II. remuneração condigna conforme a complexidade de suas atribuições e a responsabilidade relacionada ao exercício profissional;
- III. desenvolvimento funcional baseado na titulação ou habilitação, na avaliação de desempenho e no tempo de permanência no emprego e de efetivo exercício;
- IV. incentivo à formação continuada, que contribua para um crescimento constante do seu domínio sobre a cultura;



- V. participação no processo de planejamento das atividades escolares;
- VI. participação em reuniões, eventos, grupos de trabalho ou conselhos vinculados às unidades escolares e ao sistema de ensino público municipal;
- VII. participação em associações de classe, cooperativas e sindicatos relacionados à profissão;
- VIII. condições adequadas de trabalho, em termos de jornada, ambiente e meios;
- IX. aperfeiçoamento profissional continuado;
- X. remuneração definida conforme a maior titulação, independente do campo de atuação, além da complexidade e a responsabilidade das tarefas e conforme a Lei 11.738/08 que estabelece o Piso Nacional para os profissionais do Magistério Público, seguindo os níveis da tabela de vencimento do magistério público de Barra da Estiva-BA;
- XI. atendimento ao princípio constitucional da irredutibilidade de vencimentos, conforme previsão constitucional do art. 37, XV da Constituição de 1988;
- XII. desenvolvimento funcional baseado na titulação ou habilitação, na aferição de conhecimentos, na avaliação de desempenho e no tempo de efetivo exercício em funções do magistério, nos termos desta Lei;
- XIII. período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho de no mínimo 1/3 da carga horária.
- XIV. experiência docente mínima de três anos na rede municipal de ensino, como pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério que não a de docência, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino;
- XV. condições adequadas de trabalho, principalmente no que se refere à estrutura física, higiene; e
- XVI. aplicação das vantagens dispostas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Municipal.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 9º. A Secretaria Municipal de Educação, em articulação com o Conselho Municipal de Educação, definirá critérios e metodologias para estabelecer



indicadores de qualidade e ponderações respectivas a serem empregados na avaliação do ensino público municipal.

§ 1º. Na avaliação do ensino público municipal deverão ser considerados, dentre outros fatores que sejam definidos na forma prevista no “caput” deste artigo, os seguintes:

- I. cumprimento integral do calendário escolar;
- II. índice de frequência de professores;
- III. dias letivos ministrados pelos professores titulares;
- IV. índice de frequência dos alunos;
- V. taxa de evasão escolar;
- VI. taxa média de aprovação no ensino fundamental;
- VII. idade dos alunos no ensino fundamental;
- VIII. índice de professores com especialização em Educação; e
- IX. índice de atendimento à população em idade escolar da responsabilidade do Município.

§ 2º. A avaliação do ensino público municipal a que se refere o “caput” deste artigo far-se-á preferencialmente ao final de cada ano letivo.

§ 3º. A avaliação do ensino público municipal será regulamentada por ato da Secretaria Municipal de Educação, no prazo de 120(cento e vinte) dias após a sanção desta Lei.

CAPÍTULO IV DOS CONCEITOS

Art. 10. Para efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

- I. **Plano de Cargos e Carreira – PCC:** instrumento normativo jurídico que define e regulamenta condições de movimentação dos integrantes da carreira, estabelece linhas ascendentes no processo de valorização dos profissionais, com estrutura, organização e definição clara, voltada para o exercício funcional entre profissionais e a Administração Pública;
- II. **Cargo Público:** delimitação instituída na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e remuneração correspondente, para ser provido e exercido por um titular;



- III. **Servidor:** pessoa física legalmente investida em cargo público, com direitos, deveres, responsabilidades, subsídio e vantagens previstas em lei;
- IV. **Função:** conjunto de atribuições de caráter definitivo ou eventual, para serem desempenhadas por um titular de cargo ou por servidores designados, com remuneração ou não;
- V. **Funções de Magistério:** atividades de Docência e de Suporte Pedagógico direto à Docência, incluídas as de Administração Escolar, Direção, Vice-Direção, Coordenação, Planejamento e Orientação Educacional, bem como Assessoramento Técnico e avaliação de Ensino e Pesquisa nas Unidades Escolares ou no Órgão da Secretaria Municipal de Educação;
- VI. **Efetividade:** prerrogativa exclusiva do servidor ocupante de cargo público de provimento efetivo, admitido por meio de concurso público;
- VII. **Estabilidade:** garantia constitucional de permanência no serviço público, outorgada a servidor que, tendo sido nomeado para cargo público de provimento efetivo, restou aprovado no estágio probatório de 3 (três) anos;
- VIII. **Carreira:** conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor;
- IX. **Classe:** divisão da tabela por avanço horizontal do Docente, por tempo de serviço, respeitado o interstício mínimo de tempo previsto para cada classe;
- X. **Nível:** divisão da Carreira segundo a qualificação e/ou escolaridade, exigido para a progressão funcional vertical;
- XI. **Evolução Funcional:** crescimento do servidor na carreira, por meio de procedimentos de progressão;
- XII. **Enquadramento:** posicionamento do servidor na carreira, conforme critérios estabelecidos por Lei;
- XIII. **Titulação/Escolaridade:** diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do servidor, que o qualificam para o cargo, além de constituir componente para a progressão do servidor público;
- XIV. **Qualificação:** é o conjunto de ações educativas que qualificam o servidor para o desenvolvimento profissional com vistas ao alcance dos objetivos do órgão público para melhoria do serviço público;



- XV. Parte Permanente:** composta por professores com formação em Licenciatura Plena, com cargo de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;
- XVI. Parte Provisória, em Extinção:** composta por Professores com formação mínima para o Exercício efetivo da docência em Nível Médio com formação de Magistério na modalidade normal e orientação educacional.

CAPÍTULO V

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 11. A Secretaria Municipal de Educação terá como atividade permanente o programa de qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal, com os seguintes objetivos:

- I. a formação profissional continuada;
- II. o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao aperfeiçoamento constante e à melhoria da qualidade da educação pública municipal;
- III. a associação entre teoria e prática;
- IV. a criação de condições prioritárias da efetiva qualificação pedagógica, por meio do oferecimento de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos, garantindo-se a efetiva participação de maneira a possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas à evolução educacional;
- V. a melhoria do desempenho profissional no exercício de suas atribuições específicas; e,
- VI. a promoção da valorização profissional.

Art. 12. O programa de qualificação profissional, destinado a proporcionar aos servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal seu pleno desenvolvimento funcional, será implementado, a partir do exercício letivo do ano de 2027, por meio de ações específicas de atualização continuada e permanente, bem como por meio de cursos de atualização, aperfeiçoamento e capacitação.

Art. 13. Compete à Secretaria Municipal de Educação, em relação ao programa de qualificação profissional para os servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal:



- I. elaborar programação anual de atividades, identificando as áreas a serem contempladas, os servidores que dela participarão e as ações prioritizadas;
- II. adotar as medidas necessárias para que fiquem a todos asseguradas iguais oportunidades de qualificação;
- III. estabelecer:
 - a) as metas destinadas ao aperfeiçoamento dos profissionais do magistério público municipal claramente definidas e quantificadas;
 - b) os programas, ações e áreas de formação consideradas prioritárias para a melhoria da qualidade do ensino público municipal;
 - c) o quantitativo de vagas ofertadas em cursos e programas patrocinados ou incentivados pelo Município.
- IV. planejar, em articulação com a direção das unidades escolares respectivas, a participação dos profissionais do magistério nos cursos e demais atividades voltadas à qualificação profissional, adotando as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorrerem não causem prejuízo às atividades educacionais;
- V. programar as datas de realização das atividades constantes dos programas de qualificação; e,
- VI. elaborar relatórios sobre as atividades realizadas, indicando a clientela alcançada, os resultados obtidos, os custos e as medidas que deverão ser adotadas para o constante aprimoramento dos programas de qualificação.

Parágrafo Único. Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação serão conduzidos:

- I. sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal de Educação;
- II. através de contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênios, observada a legislação pertinente;
- III. mediante encaminhamento do servidor às instituições especializadas, sediadas ou não no Município; e
- IV. por meio da realização de cursos de diferentes formatos, utilizando os recursos disponíveis e adequados a cada programa.

Art. 14. Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos servidores nortearão o planejamento e a definição das novas ações necessárias e apropriadas a seu constante desenvolvimento e à qualidade da educação pública municipal.



Art. 15. Os servidores em estágio probatório também deverão participar das ações propostas pelo programa de qualificação profissional.

Art. 16. A Secretaria Municipal de Educação deverá realizar reuniões de estudo e discussão de assuntos pedagógicos e administrativos pertinentes às áreas de atuação dos servidores do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal.

CAPÍTULO VI

DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Do Quadro, da Classificação e da Estrutura

Art. 17. O Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal corresponde ao conjunto de servidores públicos que exercem funções de magistério no sistema de ensino público municipal, observada a seguinte classificação:

- I. docentes; e
- II. suporte pedagógico direto ao Exercício efetivo da docência.

§ 1º. A categoria dos docentes é constituída pelo conjunto dos professores, orientadores educacionais, titulares de empregos públicos efetivos que, nas respectivas unidades escolares da rede de escolas públicas municipais, exercem função de docência.

§ 2º. A categoria de suporte pedagógico direto ao Exercício efetivo da docência é constituída pelo conjunto de titulares em empregos públicos de:

- I. diretor de escola;
- II. vice-diretor de escola;
- III. coordenador pedagógico; e
- IV. servidores deslocados para atuação pedagógica na Secretaria Municipal de Educação.

Art. 18. O Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal estrutura-se como Parte Permanente, constituída pelos seguintes cargos efetivos de provimento por concurso público:

- I. Professor de Educação Infantil;
- II. Professor dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental;
- III. Professor dos Anos Finais do Ensino Fundamental;



IV. Professor de Educação de Jovens, Adultos e Idosos;

V. Professor de Educação Especial;

Parágrafo Único. Todos os cargos de que tratam os incisos I ao V exigem formação em nível superior em curso de licenciatura plena, pedagogia ou habilitação específica (magistério), conforme as diretrizes do Conselho Nacional de Educação.

Seção II

Da Atuação

Art. 19. A atuação dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal de Barra da Estiva dar-se-á em conformidade com a Lei e com o definido no edital do concurso público do qual resultou a efetivação individualizada, referindo-se a níveis e modalidades de ensino e habilitação profissional.

§ 1º. Aos integrantes da carreira de Professor de Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental compete planejar e ministrar aulas e desenvolver o trabalho pedagógico e outras atividades de ensino previstas no projeto político-pedagógico da unidade escolar respectiva, atuando na educação básica:

- I. na educação infantil;
- II. na docência dos anos iniciais do ensino fundamental, nos termos iniciais da educação de jovens, adultos e idosos, na educação do campo e na educação integral;
- III. no atendimento aos alunos da educação especial, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação da educação infantil, desde que possua habilitação complementar para tanto e dos anos iniciais e finais do ensino fundamental; e
- IV. no atendimento educacional especializado a alunos surdos, ensinando a língua portuguesa, desenvolvendo as competências gramaticais, linguísticas e textuais;

§ 2º. Aos integrantes da carreira de Professor Anos Finais do Ensino Fundamental compete planejar, ministrar aulas, desenvolver o trabalho pedagógico em disciplinas educacionais específicas e desenvolver outras atividades relacionadas à docência, definidas consoante às habilitações respectivas, atuando:

- I. na docência dos anos finais do ensino fundamental;



- II. na docência dos termos finais do ensino fundamental, da educação de jovens, adultos e idosos e na educação do campo;
- III. no atendimento aos alunos da educação infantil e dos anos iniciais do ensino fundamental, desde que possua habilitação complementar para tanto;
- IV. no atendimento aos alunos da educação especial, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação da educação infantil, dos anos iniciais do ensino fundamental, desde que possua habilitação complementar para tanto e dos anos finais do ensino fundamental;
- V. no atendimento educacional especializado a alunos surdos, ensinando a língua portuguesa, desenvolvendo as competências gramaticais, linguísticas e textuais; e
- VI. na regência de turmas, exercendo sua licenciatura própria em disciplinas incluídas na estrutura curricular em atendimento a projetos pedagógicos diferenciados.

Art. 20. O profissional em atividade de suporte pedagógico do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal atuará conforme especificado a seguir:

- I. Diretor de Escola Municipal: em Unidades Escolares de Educação Infantil ou do Ensino Fundamental e do Ensino Fundamental da Educação de Jovens, Adultos e Idosos, se previsto;
- II. Vice-Diretor de Escola Municipal: em Unidades Escolares de Educação Infantil ou do Ensino Fundamental e do Ensino Fundamental da Educação de Jovens, Adultos e Idosos, se previsto;
- III. Coordenador Pedagógico: em uma ou mais Unidades Escolares de Educação Infantil, em escolas do Ensino Fundamental e do Ensino Fundamental da Educação de Jovens, Adultos e Idosos, se previsto;
- IV. Servidores públicos do magistério para atividades de suporte educacional, gestão, chefia, assessoria, diretoria na sede da Secretaria Municipal de Educação.

TÍTULO II

DO INGRESSO NA CARREIRA

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS GERAIS DO INGRESSO



Art. 21. O ingresso nos cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal dar-se-á exclusivamente mediante aprovação em concurso público de provas e/ou de provas de títulos, observados os princípios constitucionais da:

- I. Legalidade e observância das normas legais vigentes;
- II. Impessoalidade no tratamento dos candidatos;
- III. Moralidade na condução dos processos seletivos;
- IV. Publicidade dos atos e critérios;
- V. Eficiência na realização dos certames;
- VI. Isonomia de condições para todos os candidatos;
- VII. Razoabilidade na definição dos requisitos e critérios.

§ 1º. É vedada qualquer forma de provimento que não seja o concurso público, incluindo-se contratações temporárias para cargos efetivos, ressalvadas as hipóteses excepcionais previstas no art. 37, IX da Constituição Federal;

§ 2º. O servidor aprovado no concurso público, após cumprir o prazo do estágio probatório de 03 (três) anos, poderá requerer progressão de nível correspondente à sua formação e na classe inicial de vencimento do respectivo nível, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por concurso público.

§ 3º. O servidor que for aprovado ao cargo de professor, comprovando a titulação solicitada neste parágrafo, licenciatura plena ou pedagogia, reconhecida pelo MEC, ingressará no Nível I, Classe A, da tabela constante do Anexo I.

§ 4º. Os demais servidores iniciarão na Classe A e no Nível Especial das suas respectivas tabelas em anexo desta Lei.

CAPÍTULO II

DOS REQUISITOS PARA A INVESTIDURA

Art. 22. A investidura nos empregos do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal dar-se-á atendidos os seguintes requisitos básicos:

- I. possuir a nacionalidade brasileira;
- II. estar em pleno gozo dos direitos políticos;
- III. estar em dia com as obrigações militares;
- IV. estar em dia com as obrigações eleitorais;
- V. possuir idade mínima de 18 (dezoito) anos;



- VI. possuir nível de escolaridade exigido para o exercício das atribuições relativas ao emprego;
- VII. possuir aptidão física e mental;
- VIII. possuir perfil psicológico adequado ao exercício da função, a ser verificado por meio de exame psicotécnico, mediante previsão expressa no edital normativo do concurso;
- IX. não ter sido demitido do serviço público no período de 5 (cinco) anos que antecede a sua admissão; e
- X. apresentar, no ato da convocação para admissão, certidão do distribuidor judicial cível e criminal, das justiças especial e comum, das competências estadual e federal, incluindo execuções penais, a fim de demonstrar que não possui quaisquer impedimentos, em decorrência de infração administrativa ou criminal, para ser investido no serviço público.

§ 1º. A aprovação em concurso público dá condição à nomeação do candidato aprovado dentro do número de vagas previsto no edital respectivo, seguindo rigorosa ordem de classificação dos candidatos e após exame específico para admissão funcional.

§ 2º. Será determinada a realização de concurso público de provas e títulos para provimento qualificado de ingresso no Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal sempre que houver a vacância no quadro permanente.

§ 3º. As atribuições do emprego público podem justificar a exigência de outros requisitos ou titulação específica, na forma da lei e do edital normativo do concurso.

§ 4º. No contexto do processo de seleção destinado ao provimento dos empregos ou cargos públicos previstos nesta lei, será admissível a realização:

- I. de avaliação psicológica pública;
- II. de avaliação médica, por meio de exames clínicos e laboratoriais, inclusive o exame toxicológico de larga janela de detecção; e
- III. de provas práticas.

Art. 23. Sem prejuízo de ações afirmativas que decorram de lei específica, serão reservadas vagas:

- I. às pessoas com deficiência, atendidas as atribuições do emprego e desde que haja compatibilidade entre o seu exercício e a deficiência;



- II. às pessoas negras (pretas e pardas) e indígenas; e
- III. aos quilombolas.

CAPÍTULO III

DO EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO

Art. 24. O edital do concurso para o ingresso na Carreira do Magistério do Município de Barra da Estiva, obedecendo ao disposto no inciso II do art. 37 da Constituição Federal e ao disposto nesta Lei, deve exigir qualificações e conhecimentos compatíveis com a natureza e complexidade do respectivo cargo.

Art. 25. Os concursos públicos serão regidos por normas gerais e instruções especiais que constarão dos respectivos editais, competindo à Secretaria Municipal de Educação em relação a esses editais:

- I. indicar representante para diretamente acompanhar sua elaboração; e
- II. indicar a bibliografia que deles será parte integrante, em conformidade com as diretrizes estabelecidas para a educação pública municipal.

CAPÍTULO IV

DA VALIDADE

Art. 26. O concurso público poderá ter validade de até 2 (dois) anos, contados da data de sua homologação pela autoridade competente, prorrogável 1 (uma) vez, por igual período, contado a partir da data de publicação da homologação do certame.

Parágrafo Único. O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital próprio publicado.

CAPÍTULO V

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 27. O servidor nomeado para cargo efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 03 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.

§ 1º. Durante o estágio probatório, o servidor será submetido a avaliações periódicas nos seguintes aspectos:

- I. Assiduidade;
- II. Disciplina;
- III. Capacidade de iniciativa;
- IV. Produtividade;



- V. Responsabilidade;
- VI. Relacionamento interpessoal;
- VII. Conhecimento das atribuições do cargo.

§ 2º. As avaliações dos profissionais em estágio probatório a rede municipal de ensino serão realizadas após o interstício de 36(trinta e seis) meses, com acompanhamento sistemático pela chefia imediata (diretor da unidade escolar ou Secretaria Municipal de Educação quando não houver gestor na unidade referida).

§ 3º. O resultado desfavorável no estágio probatório acarretará a exoneração do servidor, que será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

TÍTULO III

DA COMPOSIÇÃO DA JORNADA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 28. A jornada de trabalho dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal, deve ser estabelecida de modo a ser cumprida pelas unidades escolares da rede de escolas públicas municipais:

- I. carga horária mínima anual de 800 (oitocentas) horas-aula, distribuída por, no mínimo, 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver, referindo-se ao ensino fundamental regular, consoante as diretrizes da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro 1996, e complementação normativa que embasa o sistema de ensino público municipal; e
- II. carga horária mínima anual de 800 (oitocentas) horas-aula, distribuída por, no mínimo, 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, com atendimento de, no mínimo, 4 (quatro) horas diárias de jornada, referindo-se ao atendimento de crianças de 4 (quatro) e 5 (cinco) anos na pré-escola, consoante as diretrizes da Lei Federal nº 12.796, de 4 de abril de 2013, e complementação normativa que embasa o sistema de ensino público municipal.

§ 1º. Compete à Secretaria Municipal da Educação, com observância do disposto no “caput” e em atendimento às políticas públicas relacionadas à qualidade da educação e consubstanciadas no sistema de ensino público municipal, estabelecer:

- I. cumprimento do atendimento escolar por turnos;



- II. cumprimento integral obrigatório da jornada de trabalho; e
- III. implementação paulatina de ampliação do tempo de permanência dos alunos na escola, sem que resulte aumento da jornada de trabalho do professor em sala de aula.

Art. 29. A jornada regular de trabalho dos profissionais do magistério municipal será estabelecida em 20 (vinte), 25 (vinte e cinco) ou 40 (quarenta) horas semanais, conforme o cargo efetivo, sem prejuízo da proporcionalidade da remuneração, observados os limites legais.

Art. 30. Para fins deste Plano, consideram-se:

- I. Hora-aula: o período de tempo efetivamente dedicado à regência de classe ou atividades previstas no projeto pedagógico com interação direta com os alunos, nos termos definidos na legislação educacional e projeto pedagógico municipal.
- II. Hora-atividade: o tempo reservado ao professor para a realização de estudos, planejamento, preparo e avaliação das atividades didáticas, formação continuada, participação em reuniões pedagógicas, conselhos de classe, atividades de articulação com a comunidade e ações correlatas.
- III. Tempo reservado ao planejamento: compreende parte integrante da hora-atividade, podendo ser cumprido dentro ou fora da unidade escolar, desde que em conformidade com a proposta pedagógica, garantindo condições adequadas de trabalho pedagógico.

§ 1º. O Tempo reservado ao planejamento é composto por de dois momentos distintos:

- I. Planejamento Coletivo (PC) que deve abranger toda a equipe de Professores em debates para:
 - a) organizar o processo educativo na unidade escolar, estudos de temas relevantes para que os professores, com a coordenação/gestores;
 - b) refletir sobre o processo de ensino-aprendizagem em relação aos objetivos, conteúdos, metodologia e avaliação desenvolvidas, assim como acompanhem o rendimento escolar da classe e de cada aluno;
 - c) preparar encaminhamentos para recuperação;
 - d) trabalhar com alunos que necessitem de atenção individual;
 - e) atender pais de alunos;



- f) selecionar e preparar materiais pedagógicos;
- g) participar de reuniões e outras atividades pedagógicas e de estudo, organizadas pela unidade escolar;
- h) participar de atualização e aperfeiçoamento dos profissionais, atividades de planejamento e de avaliação, além da proposição e avaliação de trabalhos destinados aos/as estudantes;
- i) participar de formação continuada, efetivada por meio de parcerias entre as redes estaduais e municipais de ensino, através das políticas públicas federais, bem como com universidades públicas, privadas e agendas públicas de formação de professores, entre outras atividades que se fizerem necessárias para melhoria da qualidade do ensino.

II. Planejamento Livre Escolha (PLE) que consiste no trabalho que o professor realiza dentro ou fora da escola e deve ser destinado à:

- a) confecção de materiais;
- b) preenchimento de registros pedagógicos;
- c) organização de atividades, incluindo leituras individuais e atualizações;
- d) pesquisas sobre temas das suas disciplinas e temas transversais;
- e) elaboração e correção de provas e trabalhos e outras tarefas pedagógicas definidas no planejamento.

§ 2º. A ausência não justificada, sem atestados, nos tempos de preparação, será considerada falta e será debitada dos rendimentos dos/as docentes.

Art. 31. A composição da jornada semanal dos docentes será organizada de modo que:

- I. A parcela correspondente à hora-atividade não seja inferior a 1/3 (um terço) da respectiva jornada de trabalho para professores em regência de classe, conforme diretriz constitucional e legal já consolidada.
- II. A parcela restante da jornada corresponda às horas-aula e demais atividades com os educandos, respeitando o limite máximo de 2/3 (dois terços) da jornada para interação com estudantes.

§ 1º. A tabela de composição da jornada, compreenderá:

- a) 20 horas semanais: 7 horas-atividade para 13 horas-aula;
- b) 25 horas semanais: 8 horas-atividade para 17 horas-aula;



c) 40 horas semanais: 13horas-atividade para 27horas-aula;

§ 2º. O tempo reservado ao planejamento, coletivo e individual, docente deverá ser claramente estruturado no calendário escolar e no projeto pedagógico municipal, como parte integrante da hora-atividade, observando o disposto no art. 67 da LDB.

§ 3º. O local e a forma de cumprimento da hora-atividade serão definidos de modo a melhor atender os interesses e necessidades da escola e dos docentes, podendo inclusive ser desenvolvida remotamente ou a distância, de acordo com a necessidade do serviço da educação municipal.

Art. 32. Considera-se como atividades pedagógicas e de planejamento aquelas relacionadas à:

- I. elaboração de planos de aula e materiais didáticos;
- II. organização e correção de avaliações e registros pedagógicos;
- III. participação em reuniões pedagógicas e conselhos de classe;
- IV. formação continuada e aperfeiçoamento profissional;
- V. outras atividades definidas no projeto pedagógico que não envolvam interação direta com alunos.

Art. 33. A carga horária de planejamento poderá ser cumprida:

- I. em planejamento coletivo, organizado pela unidade escolar;
- II. em planejamento individual, organizado pelo docente em consonância com a proposta pedagógica, respeitando o mínimo legal de hora-atividade;
- III. em outras formas previstas no projeto pedagógico, desde que garantam efetivo aproveitamento pedagógico.

Art. 34. O membro do magistério, sempre que a necessidade do ensino exigir, pode ser convocado para cumprir regime suplementar de trabalho, com equivalência integral ou parcial da carga horária semanal.

Art. 35. Nas atividades da educação infantil, os docentes poderão contar com o acompanhamento de monitores.

Art. 36. A convocação para o regime suplementar de trabalho tem por objetivo substituir professor no impedimento legal, exercer a função de diretor de escola, apoio pedagógico e outras necessidades do ensino.

Art. 37. A convocação para cumprir regime suplementar de trabalho cessa:

- I. quando sustada a necessidade do ensino;



II. a pedido do membro do magistério convocado;

III. no interesse público.

Art. 38. Será garantido os servidores os direitos previstos na lei nº 13.796/2019, entretanto o servidor que se ausentar do trabalho por motivos religiosos, deverá compensar a sua ausência em outro dia de trabalho, turno ou quando solicitado pela direção da unidade escolar ou pela Secretaria Municipal da Educação, dentro do seu componente curricular, e respeitando o quadro de horário da unidade escolar.

Seção I

Do Acúmulo de Empregos

Art. 39. Será considerada lícita a acumulação de dois empregos de professor ou de professor com outro cargo público de qualquer natureza, desde que integrante do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal, havendo comprovada compatibilidade de horários entre os exercícios das funções que lhes são próprias e sem prejuízo do número regulamentar de horas de trabalho de cada um deles.

§ 1º. Caberá ao professor que acumula empregos preencher anualmente formulário próprio de Declaração de Acúmulo de Empregos que, além de assinada pelo declarante, deverá também conter carimbo e assinatura do superior hierárquico imediato de cada local de trabalho.

§ 2º. A Declaração de Acúmulo de Empregos é de responsabilidade do professor que acumula, devendo conter dados que correspondam à realidade, sujeitando-se o declarante à responsabilização legal, inclusive penal, no caso de configuração de falsidade ideológica.

Seção II

Das Faltas

Art. 40. Aos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal são exigidas assiduidade e pontualidade no comparecimento ao trabalho para o cumprimento das funções e atividades que exercem nas respectivas unidades escolares e/ou em dependências da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 41. Considera-se ausência do servidor integrante do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal o não comparecimento, total ou parcial, ao local de trabalho durante o período diário de presença obrigatória.

§ 1º. A ausência poderá caracterizar-se como:



- I. falta-hora, quando houver o não comparecimento a parte da carga horária diária, compreendidas as horas destinadas às atividades pedagógicas de docência, planejamento, estudo ou formação, individuais ou coletivas;
- II. falta-dia, quando houver o não comparecimento à totalidade da carga horária diária de trabalho.

§ 2º. As faltas serão classificadas, quanto aos seus efeitos funcionais e financeiros, da seguinte forma:

- I. falta abonada, a ausência previamente requerida ou posteriormente comprovada, sem prejuízo da remuneração nem dos direitos funcionais, nos casos expressamente previstos nesta Lei;
- II. falta justificada, a ausência devidamente comprovada, sem prejuízo funcional, mas com os efeitos financeiros previstos nesta Lei;
- III. falta injustificada, a ausência não comprovada ou não enquadrada nas hipóteses legais, com desconto da remuneração correspondente ao período da falta, inclusive do descanso semanal remunerado, quando for o caso.

§ 3º. Compete à Secretaria Municipal de Educação instaurar processo administrativo por infrações em relação à assiduidade e/ou por abandono de emprego caracterizado na forma da lei.

Seção III

Do Controle de Frequência

Art. 42. O controle de frequência do professor em função docente far-se-á prioritariamente na respectiva unidade escolar da lotação de cada ano letivo ou nas unidades escolares diversas em que estiver exercendo docência.

Art. 43. O desconto decorrente do não comparecimento do docente em atividades com alunos e em atividades de trabalho pedagógico será correspondente aos descontos resultantes das faltas consignadas relacionadas a sua jornada de trabalho diária.

Parágrafo Único. O desconto, para fins de pagamento, relacionado ao não comparecimento do docente ao exercício efetivo da docência ou ministração de aulas durante toda a jornada de trabalho semanal:

- I. abrangerá o todo da carga horária semanal, constituída de horas aula e horas-atividades; e



II. será calculado com base no número de ausências às regências de classe e aos horários de trabalho pedagógico coletivo.

Art. 44. As normas de procedimentos administrativos relacionados ao controle de frequência dos servidores do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal são as estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 45. A assiduidade, computando-se faltas justificadas e injustificadas, e a pontualidade serão mensuradas com base em critérios estabelecidos para o processo de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II

DAS FÉRIAS E DO RECESSO ESCOLAR

Art. 46. Todo servidor do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal terá direito ao gozo de 30 (trinta) dias de férias no mês de janeiro, sem prejuízo da remuneração, após cada período anual de efetivo exercício estabelecido conforme o calendário escolar organizado pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo Único. Ao servidor do Quadro de Profissionais do Magistério Público Municipal que estiver em licença ou afastamento legal no período regulamentar de férias, será garantido o gozo de férias imediatamente após o término dessa licença ou desse afastamento.

Art. 47. O recesso escolar se dará por 15 (quinze) dias entre os meses de junho e julho de cada ano, em períodos estabelecidos no calendário escolar, respeitado o mínimo obrigatório de 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, para os docentes.

CAPÍTULO III

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 48. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, fixado em valor equivalente ao piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério da educação básica, criado pela Lei Federal n.º 11.738, de 16 de julho de 2008, acrescido da razão de 15% (quinze por cento).

§ 1º. O valor do vencimento para a carreira do Magistério, previsto no caput, correspondem à carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, e servem de base de cálculo, proporcionalmente, para a retribuição pecuniária das demais jornadas de trabalho.



§ 2º. Se revogado o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério da educação básica, ou seja, substituído por outro instrumento jurídico, este será utilizado como valor base de vencimento, com o mesmo acréscimo previsto, respeitando a disponibilidade orçamentária municipal.

§ 3º. O Piso Salarial Profissional Nacional deverá ser observado exclusivamente como parâmetro para o vencimento básico, vedada a utilização de gratificações, adicionais, abonos, vantagens pessoais ou quaisquer outras parcelas de natureza transitória ou indenizatória para sua complementação.

§ 4º. O disposto neste artigo aplica-se a todos os profissionais do magistério público municipal ocupantes de cargos efetivos, respeitada a jornada legal e a estrutura da carreira prevista nesta Lei.

Art. 49. Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, permanentes e temporárias, respeitado o que estabelece a Constituição Federal.

Art. 50. O Chefe do Poder Executivo fará publicar, quando se fizer, os valores da remuneração dos cargos do Quadro de Pessoal do Magistério Público.

CAPÍTULO IV

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 51. A Carreira do Magistério Público Municipal fica estruturada em 6(seis) Classes, denominadas pelas letras maiúsculas **A, B, C, D, E e F** com 4 (quatro) Níveis de desenvolvimento, denominados pelos algarismos **romanos I, II, III e IV**, conforme disposto na Matriz de Desenvolvimento disposta no **Anexo I desta Lei**.

Seção I

Da progressão vertical por níveis

Art. 52. A progressão de níveis dos professores do Magistério Público Municipal de Barra da Estiva constitui forma de desenvolvimento na carreira baseada na qualificação profissional e titulação acadêmica, observados os requisitos estabelecidos nesta Lei.

§ 1º. A progressão de níveis é direito do servidor que cumprir os requisitos de habilitação e titulação previstos nesta Lei.

§ 2º. A progressão produzirá efeitos financeiros e funcionais a partir da data de publicação do ato administrativo que a deferir.



§ 3º. A alteração de nível somente ocorrerá mediante solicitação do servidor, após análise da Comissão de Progressão Funcional designada pela Secretaria Municipal de Educação, não podendo ser alterada de ofício pela Administração Pública.

Art. 53. A Parte em extinção do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal é estruturada em 1 (um) Nível Especial.

Art. 54. Os níveis constituem a linha vertical de elevação funcional em virtude da maior habilitação dentro do mesmo cargo de Professor, assim considerada:

- I. **Nível Especial:** com formação em Nível Médio, Magistério, na modalidade normal;
- II. **Nível I:** com formação em Nível Superior na área de educação, Licenciatura Plena ou Pedagogia, obedecendo à habilitação específica;
- III. **Nível II:** com formação em Nível Superior na área de educação, Licenciatura Plena ou Pedagogia, obedecendo à habilitação específica, acrescida de Pós-Graduação obtida em curso de especialização em sua área de atuação e/ou na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;
- IV. **Nível III:** com formação em Nível Superior na área de educação, Licenciatura Plena ou Pedagogia, obedecendo à habilitação específica, acrescida de Mestrado em sua área de atuação e/ou na área de educação; e
- V. **Nível IV:** com formação em Nível Superior na área de educação, Licenciatura Plena ou Pedagogia, obedecendo à habilitação específica, acrescida de Doutorado em sua área de atuação e/ou na área de educação.

Parágrafo Único. Os cursos de especialização, mestrado ou doutorado, cursados em instituições estrangeiras, ainda que a distância, deverão obedecer à legislação, diretrizes e normas brasileiras para validação do curso no território nacional a fim de garantir o nível requerido.

Art. 55. Na linha vertical, a estrutura de desenvolvimento entre níveis terá percentual de fixação de vantagem da seguinte forma:

- I. Parte Permanente:
 - a) 10% (dez por cento) sobre o vencimento base para o Nível I (Licenciatura Plena ou Pedagogia);
 - b) 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base para o Nível II (Especialização);



c) 55% (cinquenta e cinco por cento) sobre o vencimento base para o Nível III (Mestrado); e

d) 70% (setenta por cento) sobre o vencimento base para o Nível IV (Doutorado).

Art. 56. Não poderá progredir o profissional do magistério enquanto estiver cedido para outros Poderes, Entes, atuando fora da rede pública municipal de ensino, em disponibilidade, ou no gozo de licença para tratar de interesse particular.

Art. 57. Para progressão ao Nível I (Ensino Superior), o professor deverá atender aos seguintes requisitos:

I. Possuir formação em nível superior, sendo licenciatura plena ou pedagogia;

Art. 58. Para progressão ao Nível II (Especialização), o professor deverá atender aos seguintes requisitos:

I. Possuir a formação prevista no Nível I;

II. Apresentar certificado de conclusão de pós-graduação lato sensu (especialização) com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

III. O curso de especialização deverá ser na área da educação, reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC);

IV. Respeitar o interstício mínimo de 1 (um) ano após a conclusão do curso de especialização para requerimento da progressão funcional, dada a exigência de aplicação prévia dos conhecimentos adquiridos na titulação em suas atividades de regência.

V. O certificado deverá ser apresentado até 30 (trinta) de junho de cada ano para produzir efeitos no exercício letivo seguinte.

Art. 59. Para progressão ao Nível III (Mestrado), o professor deverá atender aos seguintes requisitos:

I. Possuir a formação prevista no Nível II;

II. Apresentar diploma de mestrado stricto sensu em área afim à educação;

III. O curso de mestrado deverá ser reconhecido pelo MEC ou Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES);

IV. Respeitar o interstício mínimo de 1 (um) ano após a conclusão do curso de Mestrado para requerimento da progressão funcional, dada a exigência de



aplicação prévia dos conhecimentos adquiridos na titulação em suas atividades de regência.

- V. O certificado deverá ser apresentado até 30 (trinta) de junho de cada ano para produzir efeitos no exercício letivo seguinte.

Art. 60. Para progressão ao Nível IV (Doutorado), o professor deverá atender aos seguintes requisitos:

- I. Possuir a formação prevista no Nível III;
- II. Apresentar diploma de doutorado stricto sensu em área afim à educação;
- III. O curso de doutorado deverá ser reconhecido pelo MEC ou Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES);
- IV. Respeitar o interstício mínimo de 1 (um) ano após a conclusão do curso de especialização para requerimento da progressão funcional, dada a exigência de aplicação prévia dos conhecimentos adquiridos na titulação em suas atividades de regência.

- V. O certificado deverá ser apresentado até 30 (trinta) de junho de cada ano para produzir efeitos no exercício letivo seguinte.

Art. 61. A progressão de nível será efetivada mediante requerimento do interessado à Secretaria Municipal de Educação, instruído com os seguintes documentos:

- I. Requerimento dirigido à Secretaria Municipal de Educação;
- II. Cópia autenticada ou certificada por servidor público do diploma ou certificado de conclusão do curso;
- III. Histórico escolar ou documento equivalente que comprove a carga horária mínima;
- IV. Comprovação de que o curso é reconhecido pelo órgão competente (MEC ou CAPES);
- V. Declaração de tempo de serviço na rede municipal de ensino;
- VI. Termo de Posse.

§ 1º. O prazo para apresentação da documentação será até 30 (trinta) de junho de cada ano, para produzir seus efeitos financeiros a partir do exercício letivo seguinte.

§ 2º. Se a data da conclusão do curso utilizada para progressão funcional por nível ocorrer após 30 (trinta) de junho, o profissional do magistério só poderá efetuar o



requerimento de progressão até 30 (trinta) de junho do ano seguinte, para produzir efeitos somente no ano subsequente.

§ 3º. A documentação apresentada fora do prazo estabelecido no parágrafo primeiro somente produzirá seus efeitos no próximo período de análise.

§ 4º. A Comissão de Progressão Funcional terá prazo de 60(sessenta) dias para análise e deliberação sobre o pedido de progressão.

§ 5º. O pagamento da progressão por nível ocorrerá sempre em janeiro do ano seguinte à análise do requerimento, vedado o pagamento retroativo à data do pedido.

Art. 62. A progressão entre níveis:

- I. Apesar de verba destacada, servirá de base de cálculo incorporada ao vencimento para outras vantagens previstas em Lei, quando assim estiverem previstas;
- II. Será suspensa em caso de afastamento superior a 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias consecutivos, salvo licença não remunerada.

Seção II

Da Progressão Horizontal por Classes

Art. 63. A progressão por classes é a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente superior, dentro do mesmo nível, segundo critérios de antiguidade, com interstício mínimo de 05 (cinco) anos, na forma estabelecida nesta Seção.

Art. 64. O adicional por tempo de serviço previsto na Lei Municipal 015/2009, por identidade jurídica similar fica convertido em progressão por classes neste instrumento de carreira, deixando de ser aplicado.

Art. 65. Na linha horizontal, a estrutura de desenvolvimento terá percentual de vantagem fixado em 8% (oito por cento) sobre o vencimento base entre as classes.

Art. 66. Está habilitado à progressão por antiguidade o servidor que, cumulativamente:

- I. tiver adquirido estabilidade no emprego público;
- II. não possuir, durante o interstício, 10 (dez) ou mais ausências injustificadas;
- III. não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar, qualquer que seja.

Art. 67. O interstício mínimo exigido para a progressão por antiguidade:



- I. será contado em anos, compreendendo o período entre janeiro e dezembro;
- II. considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 11 (onze) meses ininterruptos; e,
- III. considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período de gozo:
 - a) das férias;
 - b) recesso; e,
 - c) das faltas justificadas.

Parágrafo Único. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a progressão de classes, a nomeação para cargo em comissão, a designação para função de confiança ou a designação para função-atividade, desde que o servidor exerça sua função na Secretaria Municipal de Educação.

Art. 68. As classes representam a evolução funcional do servidor na carreira, e será acrescida de 8% (oito por cento) entre os intervalos das classes calculadas sobre o vencimento, de modo que a Classe B corresponde o valor do vencimento acrescido de 8% (oito por cento), e assim sucessivamente até a Classe F, que corresponde ao percentual do vencimento acrescido de 40% (quarenta e oito por cento), limite máximo, na seguinte forma:

- I. Classe A: inicial, para ingresso na carreira;
- II. Classe B: após 5 (cinco) anos de interstício na Classe A
- III. Classe C: após 5 (cinco) anos de interstício na Classe B;
- IV. Classe D: após 5 (cinco) anos de interstício na Classe C;
- V. Classe E: após 5 (cinco) anos de interstício na Classe D;
- VI. Classe F: após 5 (cinco) anos de interstício na Classe E;

CAPÍTULO V

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 69. O profissional da Educação ocupante de cargo efetivo do Quadro do Magistério Público poderá perceber, além do vencimento e das demais vantagens conferidas aos servidores em geral, as seguintes gratificações:

- I. pela valorização ao exercício efetivo da docência em sala de aula;
- II. pelo deslocamento para o exercício em escola de difícil acesso;
- III. pelo exercício efetivo da docência com alunos da educação especial;
- IV. pelo exercício das atividades de Coordenação Pedagógica;



- V. pela valorização ao aperfeiçoamento profissional;
- VI. pelo exercício de direção e vice-direção;
- VII. pelo exercício de docência em classes multisseriada;
- VIII. pelo exercício de atividade de suporte técnico pedagógico.

Art. 70. As gratificações elencadas nos incisos II, III e VII do art. 69 não serão devidas nos seguintes casos:

- I. no período de férias regulamentares;
- II. durante o recesso escolar;
- III. em caso de afastamento, da respectiva regência, por motivo de licença, por um período igual ou superior a trinta dias.

Art. 71. Caberá ao Órgão Municipal de Educação estabelecer mecanismos de acompanhamento e controle do pagamento da gratificação de que trata este regulamento, bem como de sua exclusão da folha de pagamento quando cessarem as condições que deram causa à sua concessão.

Seção I

Da gratificação de exercício efetivo da regência de classe

Art. 72. A Gratificação de exercício efetivo da regência de classe será concedida aos ocupantes do cargo de Professor do Magistério Público Municipal que se encontrem em efetivo exercício efetivo da regência, no equivalente a 10% (dez por cento) sobre o vencimento atribuído ao cargo ocupado pelo beneficiário, desde que preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I. que o exercício efetivo da regência de classe esteja sendo exercida em unidades escolares da rede municipal;
- II. que o exercício da regência seja comprovado pelo diretor da unidade escolar onde o docente esteja ministrando as aulas obrigatórias de sua carga horária.

Art. 73. Não fará jus à gratificação o servidor, o professor que estiver servindo na Secretaria Municipal de Educação, Diretorias ou exercendo atividades técnico-administrativas em unidades escolares, ainda que se encontre ministrando aulas em caráter extraordinário.

Art. 74. Na hipótese de acumulação legal de dois cargos de magistério, a Gratificação de exercício efetivo da regência de classe será aplicada isoladamente, desde que, em cada um deles, o ocupante esteja no exercício da regência.



Art. 75. Em caso de faltas ou penalidades aplicadas que impliquem em dedução do vencimento ou salário básico, esta atingirá, na mesma proporção, a Gratificação do exercício efetivo da regência em sala de aula.

Art. 76. O docente perderá o direito à aludida gratificação quando afastado do exercício da regência, salvo se por gozo de licença prêmio.

Art. 77. A constatação de irregularidades nos procedimentos que originaram a concessão desta gratificação implicará em apuração de responsabilidades e devolução, pelo beneficiário, dos valores recebidos indevidamente, calculados pelo valor do vencimento vigente na data da devolução.

Art. 78. Caberá à Secretaria da Educação operacionalizar e controlar o pagamento da gratificação disciplinada por Decreto.

Art. 79. A gratificação pelo exercício efetivo da regência de classe é a única vantagem que será suprimida a obrigatoriedade de requerimento individual do servidor, haja vista que o controle para concessão deverá ser exercido pela Secretaria Municipal de Educação, por sua Diretoria de Recursos Humanos.

Seção II

Da Gratificação pelo deslocamento para o exercício em escola de difícil acesso

Art. 80. A Gratificação pelo deslocamento para o exercício em escola de difícil acesso é de até 15% (quinze por cento) do vencimento básico, devida aos profissionais do magistério municipal que exerçam o cargo em unidades escolares que precisam se deslocar a distâncias acima de 8 km (oito quilômetros).

§ 1º. O pagamento só será realizado quando o Município não dispuser de nenhum meio de transporte necessário para o deslocamento.

§ 2º. Considera-se deslocamento para o exercício em escola de difícil acesso, a locomoção para escolas que estão localizadas em fazenda, povoado ou distrito municipal, com distância mínima de 8km (oito quilômetros) da sede da Secretaria Municipal de Educação ou com distância mínima de 8km (oito quilômetros) da residência daqueles servidores residentes em zona rural.

§ 3º. É de competência da Secretaria Municipal de Educação promover a identificação das unidades escolares em que os profissionais exercem a docência e a respectiva distância desta unidade até a residência do mesmo, no âmbito do Município de Barra da Estiva.



§ 4º. Não fará jus à gratificação referida neste artigo o servidor nomeado em virtude de concurso público regionalizado e cujo exercício seja em unidade escolar para qual tenha feito opção no ato da inscrição no referido concurso.

§ 5º. Não fará jus à gratificação referida neste artigo o servidor que for removido para Unidade Escolar não considerada como localização de difícil acesso.

Art. 81. A Gratificação pelo deslocamento para o exercício em escola de difícil acesso será calculada sobre o vencimento básico do servidor requerente, na ordem a seguir:

- I. 6% (seis por cento) sobre o vencimento básico para distâncias acima de 8km (oito quilômetros) a 12km (doze quilômetros);
- II. 9% (nove por cento) sobre o vencimento básico para distâncias acima de 12km (doze quilômetros) até 16km (dezesesseis quilômetros);
- III. 12% (doze por cento) sobre o vencimento básico para distâncias acima de 16 (dezesesseis quilômetros) a 24 (vinte e quatro quilômetros);
- IV. 15% (quinze por cento) acima de 24 (vinte e quatro quilômetros);

Art. 82. O Professor com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais que exerça a docência em 02 (duas) ou mais unidades escolares distintas fará jus à Gratificação pelo deslocamento para o exercício em escola de difícil acesso, a qual será concedida com base na soma total dos quilômetros efetivamente percorridos, enquadrando-se o servidor no percentual correspondente, conforme os incisos I a IV do art. 76 desta Lei.

Art. 83. A Gratificação pelo deslocamento deixará de ser paga quando houver remoção do beneficiário para unidade escolar com deslocamento inferior a 8km.

Art. 84. É facultado à Secretaria Municipal de Educação ofertar, alternativamente à gratificação prevista, o transporte exclusivo aos profissionais da rede municipal de ensino lotados em unidades escolares de difícil acesso.

§ 1º. A oferta do transporte exclusivo implica automaticamente ao não recebimento da gratificação de deslocamento.

§ 2º. Os servidores que utilizarem do transporte exclusivo fornecido pela Secretaria Municipal da Educação deverão assinar termo de compromisso específico.



§ 3º. Em caso de interrupção temporária ou definitiva do transporte exclusivo por razões administrativas, o servidor terá o direito à gratificação, observados os percentuais estabelecidos e termos previstos nesta Lei.

§ 4º. O transporte exclusivo deverá atender aos padrões de segurança e conforto adequados ao deslocamento dos servidores públicos.

§ 5º. A Secretaria Municipal de Educação, mediante portaria, definirá o itinerário do transporte ofertado aos servidores.

Art. 85. A concessão anual da Gratificação pelo deslocamento para o exercício em escola de difícil acesso obedecerá ao seguinte procedimento:

- I. Publicação de Edital por parte da Secretaria Municipal de Educação, até 30 (trinta) dias após a publicação da portaria de lotação dos servidores;
- II. Inscrição do servidor interessado junto à Secretaria Municipal de Educação ou outras vias previstas no edital;
- III. Comprovação documental da distância à unidade escolar;
- IV. Análise e deferimento pela Secretaria Municipal de Educação que ocorrerá em até 30 (trinta) dias corridos, após o prazo final para inscrição previsto no edital, sem possibilidade de pagamento retroativo à data da inscrição;
- V. Publicação das inscrições aprovadas em diário oficial;
- VI. Caso haja indeferimento das inscrições feitas, o servidor que teve sua inscrição indeferida terá o prazo previsto no edital para apresentar o seu recurso administrativo;

§ 1º. A gratificação terá vigência enquanto o servidor permanecer lotado na unidade escolar que ensejou sua concessão, e será cessada automaticamente ao final de cada ano letivo, renovada se não houver mudança fática na situação funcional do requerente.

Seção III

Da gratificação pelo exercício efetivo da docência com alunos da educação especial

Art. 86. A gratificação pelo Exercício efetivo da docência com alunos da educação especial é devida ao professor em exercício da docência, como incentivo à permanência em sala de aula, no percentual de 10% (dez por cento) que será pago



sobre o vencimento do cargo, apenas enquanto o servidor estiver com alunos da educação especial.

§ 1º. A gratificação de que trata o caput será concedida aos profissionais do magistério que atuem, dentre outras, nas seguintes funções pedagógicas:

- I. no Atendimento Educacional Especializado (AEE);
- II. em salas de recursos multifuncionais;
- III. como professores de apoio ou mediadores pedagógicos, tradutores e intérpretes de Libras, ou profissionais com formação específica em Braille, desde que vinculados à docência ou ao atendimento pedagógico de estudantes da educação especial matriculados na rede municipal regular;
- IV. em outras funções pedagógicas diretamente relacionadas à promoção da educação inclusiva, conforme regulamentação específica.

§ 2º É vedada a restrição da gratificação exclusivamente às turmas ou classes integrais de educação especial, sendo o adicional devido também quando o docente ou profissional do magistério atuar em classes comuns com estudantes da educação especial.

Art. 87. O direito à gratificação pelo Exercício efetivo da docência com alunos da educação especial exige comprovação da deficiência por meio de laudo ou relatório médico de um especialista, cedido pelo responsável legal do discente, além de habilitação compatível com a função desempenhada (licenciatura e/ou especialização, proficiência em Libras, formação específica para AEE), sem prejuízo de formação continuada ofertada pelo Município.

Art. 88. O professor, junto ao requerimento da gratificação pelo exercício efetivo da docência com alunos da educação especial, deverá também apresentar o Plano Educacional Individualizado (PEI) para cada discente com condição especial da turma, a ser desenvolvido observando as singularidades do aluno por todos os atores envolvidos em seu processo de escolarização, sendo o professor regente da turma ou do componente curricular, em conjunto com a estrutura multidisciplinar disponível, os profissionais responsáveis por articular e garantir esta construção.

§ 1º. O PEI deverá levar em consideração o histórico de vida do aluno, a avaliação da condição especial e a avaliação diagnóstica pedagógica, se houver, o planejamento e o acompanhamento, e deverá conter no mínimo:



- I. identificação das necessidades educacionais específicas do educando e de suas potencialidades;
- II. definição dos recursos necessários;
- III. descrição das atividades a serem desenvolvidas, intervenções pedagógicas e período de execução; e
- IV. definição e descrição do processo avaliativo.

§ 2º. O PEI deverá ser elaborado levando em conta os aspectos observados, os dados levantados e os esforços pedagógicos mobilizados para a evolução do aluno.

§ 3º. O PEI deverá ser aprovado pela Comissão de Progressão Funcional, antes do pedido de gratificação, contemplando a organização disposta e a avaliação da deficiência do aluno.

Art. 89. A não apresentação do PEI junto ao requerimento de gratificação impede o deferimento desta.

Art. 90. A gratificação pelo exercício efetivo da docência com alunos da educação especial deverá ser requerida até 30 de abril de cada ano letivo, e seu deferimento, se aprovado, será com efeitos retroativos à data da matrícula do do aluno da educação especial.

Parágrafo Único. Não serão analisados requerimentos protocolados após trinta de abril do ano em referência, salvo se a matrícula do aluno da educação especial ocorrer após a data prevista, caso em que, o efeito retroativo para pagamento da referida gratificação se dará apenas à data de matrícula do respectivo aluno.

Art. 91. O pagamento da gratificação pelo exercício efetivo da docência com alunos da educação especial não será cumulativo, levando-se em conta a quantidade de alunos presentes na turma em docência.

Art. 92. A Secretaria Municipal de Educação deverá publicar, anualmente, no mês de maio, relatório com a quantidade de profissionais beneficiados, valores pagos e fontes de custeio, assegurada a transparência ativa.

Seção IV

Da Gratificação pelo exercício das atividades de coordenação pedagógica

Art. 93. O servidor do Magistério Público Municipal que, mediante lotação formal da Secretaria Municipal de Educação, desempenhar função de Coordenação Pedagógica fará jus a gratificação mensal, destinada ao desempenho de atividades



de articulação, planejamento e acompanhamento das práticas pedagógicas nas unidades escolares, à promoção da formação continuada dos professores, à mediação de estratégias didáticas e ao apoio à implementação de metodologias educacionais inovadoras.

Art. 94. O percentual de fixação da vantagem prevista no art. 56, será aplicado conforme critérios a seguir:

- I. o coordenador pedagógico com atuação em escola com mais de 100 (cem) até 200 (duzentos) alunos matriculados, terá direito a um adicional de 10% (dez por cento) sobre seu vencimento;
- II. o coordenador pedagógico com atuação em escola com mais de 200 (duzentos) até 400 (quatrocentos) alunos matriculados, terá direito a um adicional de 15% (quinze por cento) sobre seu vencimento;
- III. o coordenador pedagógico com atuação em escola com mais de 400 (quatrocentos) alunos matriculados, terá direito a um adicional de 20% (vinte por cento) sobre seu vencimento;

§ 1º. Quando o número de alunos das unidades de ensino for menor que cem, os coordenadores pedagógicos não terão direito à gratificação.

§ 2º. O adicional previsto neste artigo será devido exclusivamente enquanto perdurar a condição que lhe deu causa, devendo ser revisto, majorado, reduzido ou cessado, conforme o caso, sempre que houver alteração no quantitativo de professores atendidos, observado o enquadramento nos percentuais estabelecidos neste artigo.

Seção V

Da Gratificação pela valorização ao Aperfeiçoamento Profissional

Art. 95. A gratificação pela valorização ao aperfeiçoamento profissional será concedida ao servidor estável do magistério, em virtude de cursos de aperfeiçoamento e atualização, a cada interstício de cinco anos.

§ 1º. No intervalo de cinco anos, o servidor que se aperfeiçoar em sua área de atuação e comprovar a correlação do(s) curso(s) de qualificação com suas atividades habituais de regência de classe poderá requerer o deferimento da gratificação prevista no caput.



§ 2º. A cada cinco anos, poderão ser renovados os requerimentos a fim de aumentar o percentual recebido a título de gratificação, vedado o acúmulo de percentuais e a utilização de cursos pretéritos para concessão de vantagem posterior.

§ 3º. O aperfeiçoamento e qualificação do servidor para ter direito à referida gratificação deverá iniciar obrigatoriamente a partir da sanção desta Lei, mediante cumprimento de todos os requisitos, principalmente a correlação da atividade extensiva com as funções de regência de classe.

Art. 96. Só serão considerados, para efeito da gratificação prevista neste artigo, os cursos com duração mínima de 80 (oitenta) horas, que iniciarem a partir da sanção desta Lei, e sobre os o professor comprove, conjuntamente:

- I. frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento);
- II. aprovação em todas as disciplinas do curso, comprovada em histórico ou certificado;
- III. que o curso deve ser reconhecido e ministrado por instituições de ensino, devidamente autorizadas Ministério da Educação.

Art. 97. A gratificação por aperfeiçoamento profissional será calculada sobre o vencimento do cargo efetivo, da seguinte forma:

- I. 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) calculados sobre o vencimento para um total mínimo de 160 (cento e sessenta) horas de cursos de aperfeiçoamento;
- II. 5% (cinco por cento) calculados sobre o vencimento para um total igual ou superior a 320 (trezentos e vinte) horas de cursos de aperfeiçoamento;
- III. 10% (dez por cento) calculados sobre o vencimento para um total igual ou superior a 640 (seiscentos e quarenta) horas de cursos de aperfeiçoamento;
- IV. 15% (quinze por cento) calculados sobre o vencimento para um total igual ou superior a 960 (novecentos e sessenta) horas de cursos de aperfeiçoamento.

§ 1º. Os totais de que tratam os incisos desse artigo poderão ser completados por cursos diversos, ainda que concomitantes.

§ 2º. Os percentuais previstos nos incisos I a IV não são cumulativos, sendo que o maior exclui o menor.



§ 3º. Não se concederá a gratificação prevista neste artigo, quando o curso constituir requisito exigido e for apresentado para a progressão funcional por nível, vedada a dupla utilização.

Art. 98. A Secretaria Municipal de Educação regulamentará a referida gratificação no prazo de 160 (cento e sessenta) dias a contar da sanção desta Lei.

Seção VI

Da gratificação pelo exercício de direção e vice- direção

Art. 99. A Gratificação pelo exercício de direção e vice-direção será calculada sobre o vencimento do servidor do magistério investido no cargo e será devida aos ocupantes das seguintes funções:

§ 1º. Os Diretores Escolares receberão a gratificação pelo exercício da função da seguinte forma:

- I. escola com mais de 100 (cem) até 200 (duzentos) alunos matriculados, o diretor receberá gratificação de 20% (vinte por cento) calculados sobre o vencimento;
- II. escola com 201 (duzentos e um) até 400 (quatrocentos) alunos matriculados, o diretor receberá gratificação de 25% (vinte e cinco por cento) calculados sobre o vencimento;
- III. escola com 401 (quatrocentos e um) até 800 (oitocentos) alunos matriculados, o diretor receberá gratificação de 35% (trinta e cinco por cento) calculados sobre o vencimento;
- IV. escola com mais de 800 (oitocentos) alunos matriculados, o diretor receberá gratificação de 40% (quarenta por cento) calculados sobre o vencimento.

§ 2º. Nas escolas da rede municipal de ensino com mais de 1 (uma) modalidade/segmento de ensino, o diretor receberá uma gratificação de 3% (três por cento) sobre o seu vencimento.

§ 3º. Os vice-diretores receberão a gratificação pelo exercício de vice-direção no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) das gratificações aplicadas aos diretores, conforme iguais critérios.

§ 4º. Quando o número de alunos das unidades de ensino for menor que cem alunos, os diretores e/ou vice-diretores, se previstos, não terão direito à gratificação.

Seção VII



Da Gratificação pelo exercício de docência em classes multisseriadas

Art. 100. Fica instituída a concessão de gratificação ao profissional do Magistério Público Municipal pelo exercício da função de Docência em Classes Multisseriadas.

Art. 101. A gratificação pelo exercício da função de docência em turmas multisseriadas, objetiva:

- I. valorizar e estimular o trabalho de profissionais do Magistério em efetivo exercício nas instituições educacionais;
- II. assegurar os recursos humanos necessários ao bom funcionamento das instituições educacionais.

Art. 102. O profissional do Magistério em exercício em classe multisseriada perceberá gratificação de 10% (dez por cento) sobre o valor do vencimento do cargo do professor requerente, proporcionalmente à carga horária do profissional na respectiva função.

Art. 103. A gratificação será devida ao profissional do Magistério somente enquanto estiver em efetivo exercício da função de docência em classes multisseriadas.

§ 1º. O pagamento será efetuado automaticamente e somente para o período em que ocorrerem as condições que deram origem à sua concessão.

Seção VIII

Da Gratificação pelo exercício de atividade de suporte técnico pedagógico

Art. 104. Os integrantes do Quadro do Magistério, lotados na Secretaria Municipal de Educação, para o exercício de atividades de caráter pedagógico, farão jus à Gratificação pelo exercício de atividade de suporte pedagógico.

Parágrafo Único. É vedada a concessão da gratificação de que trata o caput deste artigo aos servidores no exercício de atividades estritamente administrativas e aos ocupantes de cargo ou função em comissão.

Art. 105. As atividades de caráter pedagógico, desenvolvidas por integrantes do Quadro do Magistério, afastados para a sede da Secretaria de Educação, observadas as respectivas atribuições e competências, distribuem-se por eixos temáticos, na seguinte conformidade:

- I. 1º Eixo: estudos e normas pedagógicas
 - a) formular diretrizes para organizar, implementar e avaliar o currículo do ensino fundamental e médio e das diversas modalidades de educação;



- b) elaborar e propor diretrizes e normas pedagógicas, bem como orientar supervisores de ensino, diretores de escola professores coordenadores em sua implementação;
- c) estabelecer critérios para avaliação do processo pedagógico nas unidades escolares e nos núcleos pedagógicos das diretorias de ensino;

II. 2º Eixo: organização curricular

- a) formular diretrizes para promover a articulação vertical e o relacionamento horizontal dos conteúdos curriculares do ensino fundamental e médio;
- b) elaborar documentos de orientações pedagógicas para subsidiar o planejamento e o replanejamento das atividades curriculares, em todas as suas fases e etapas, relacionadas aos projetos e programas que visam à melhoria do ensino fundamental e médio;
- c) elaborar modelos de organização curricular para o desenvolvimento das diversas formas de inclusão educacional;

III. 3º Eixo: processo de ensino e aprendizagem

- a) propor estratégias, a partir dos resultados de avaliações internas e externas do sistema de ensino, para aperfeiçoamento do currículo, visando à melhoria da qualidade da educação básica, nos níveis fundamental e médio;
- b) elaborar relatórios de acompanhamento dos resultados educacionais para subsidiar a atuação de gestores e professores, com proposta de ações que promovam o aprimoramento do processo pedagógico e a correção de rumos, quando for o caso;
- c) elaborar documentos com proposta de orientação pedagógica, para subsidiar o processo de recuperação de alunos;
- d) planejar e realizar concursos e premiações educacionais para alunos e educadores da rede pública Municipal de ensino, envolvendo projetos e programas de melhoria do ensino fundamental e médio e das diversas modalidades de educação;

IV. 4º Eixo: recursos educacionais e instrucionais

- a) analisar e emitir parecer técnico pedagógico sobre materiais didáticos e paradidáticos, em consonância com as diretrizes curriculares;



- b) elaborar e revisar materiais pedagógicos de apoio ao currículo, em articulação com a rede pública de ensino;
- c) desenvolver materiais didático-pedagógicos em diferentes
- d) mídias e tecnologias educacionais para as diversas modalidades, áreas e disciplinas curriculares das diversas modalidades de ensino;
- e) elaborar estudos e promover debates sobre o desenvolvimento e aplicação de materiais didáticos específicos para formação de professores, visando ao seu aprimoramento.

V. 5º Eixo: mecanismos de apoio curricular

- a) planejar, implementar e avaliar ações de orientação técnica a profissionais da educação, envolvendo as diversas áreas e modalidades de ensino, bem como projetos e programas educacionais;
- b) avaliar e emitir parecer técnico sobre atividades de caráter pedagógico das diretorias de ensino relacionadas a orientações técnicas, campanhas educativas e a anteprojetos de lei sobre educação básica;
- c) orientar a equipe pedagógica das diretorias de ensino quanto ao uso de documentos produzidos pela Secretaria Municipal de Educação, consubstanciando estudos e pesquisas sobre a educação básica, nos níveis fundamental e médio e nas diversas modalidades de educação, para a melhoria da qualidade do ensino;
- d) promover e implementar ações de formação pedagógica, mediante projetos e programas que envolvam todas as áreas curriculares e propiciem interação e troca de experiências educacionais;
- e) planejar, executar e avaliar ações articuladas com os integrantes dos núcleos pedagógicos das diretorias de ensino e com a equipe pedagógica das unidades escolares;

VI. 6º Eixo: avaliações do processo de ensino, do desempenho do aluno e da formação continuada do professor

- a) subsidiar programas de formação de educadores a partir dos resultados das avaliações do desempenho dos alunos da educação básica;
- b) propor instrumentos eficazes de acompanhamento e avaliação do processo de ensino e aprendizagem na educação básica.



Art. 106. Aos servidores em suporte pedagógico deslocados para a sede da Secretaria Municipal de Educação, será devido pelo exercício de atividade de suporte pedagógico a gratificação do coeficiente de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o seu vencimento.

Art. 107. A concessão da Gratificação de Atividade Pedagógica e a sua cessação dar-se-ão por ato do Secretário da Educação.

CAPÍTULO VI

DO DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO E LOTAÇÃO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 108. A lotação representa a força de trabalho dimensionada em seus aspectos quantitativo e qualitativo, necessária ao regular e bom funcionamento da Secretaria Municipal de Educação, como órgão gestor, e das unidades escolares da rede de escolas públicas municipais responsáveis pela implementação das atividades dos profissionais do magistério público municipal nelas lotados.

Art. 109. A lotação das unidades escolares e dos demais órgãos que compõem a Secretaria Municipal de Educação, o modo de funcionamento, parcial ou integral será estabelecida anualmente por ato do Secretário Municipal, observados os critérios estabelecidos nesta Lei.

Art. 110. O servidor integrante da carreira do magistério será lotado em unidades de ensino.

Art. 111. A lotação do professor, em unidade de ensino ou em unidade técnica do órgão Municipal de Educação, é condicionada a existência de vagas.

Art. 112. Independente da fixação prévia de vagas, a lotação do servidor integrante da carreira do magistério poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica parcial ou total das unidades de ensino, comprovada através de processo específico.

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

- I** - redução de número de alunos matriculados na unidade de ensino;
- II** - diminuição da carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;
- III** - ampliação da carga horária do professor municipal em função de docência.



§ 2º. Na hipótese de lotação prevista neste artigo, serão deslocados os excedentes, assim considerados, observando os seguintes critérios por prioridade e desempate:

- I. os de menor tempo de serviço na rede municipal de ensino;
- II. os que não possuem formação específica na área de atuação.

CAPÍTULO VII DA REMOÇÃO

Art. 113. Remoção é a movimentação permanente do ocupante de cargo do Quadro do Magistério de uma para outra unidade educacional ou unidade técnica da Secretaria Municipal de Educação, sem modificar sua situação funcional.

Art. 114. Dar-se-á a remoção:

- I. ex officio, no interesse da Administração;
- II. a pedido do servidor;
- III. por edital de remoção provisória.

Art. 115. Poderá haver remoção em decorrência de:

- I. alteração do número de alunos matriculados na unidade educacional;
- II. alteração de carga horária na disciplina ou área de estudo da unidade educacional;
- III. ocorrência de vagas por vacância.

Seção I Da Cessão

Art. 116. O servidor ocupante de emprego efetivo do Quadro dos Profissionais do Magistério Público Municipal poderá ser cedido para trabalho em órgão ou entidade da Administração Direta e Indireta dos Poderes do próprio Município ou da União, Estados, do Distrito Federal e de outros Municípios, conforme o disposto na legislação municipal vigente, nas seguintes hipóteses:

- I. para ocupar cargo em comissão ou exercer função de confiança;
- II. em casos previstos em leis específicas; e
- III. para atender a termos de acordo, contrato ou convênio de cooperação mútua.

Art. 117. A cessão do servidor não será permitida quando estiver ele em condições de:

- I. função comissionada; ou



II. submissão a processo administrativo disciplinar.

Art. 118. O servidor do Quadro do Magistério Público do Município de Barra da Estiva poderá ser cedido para órgãos da Administração Municipal ou a ela alheios durante o seu estágio probatório, ficando este suspenso pelo período de cessão, retomando-se sua contagem quando do retorno do servidor ao emprego de origem no órgão cedente.

Seção II

Da Permuta

Art. 119. Permuta é o ato através do qual o titular de cargo de professor efetivo é posto à disposição de órgão público não integrante da rede municipal de ensino em troca do recebimento de servidor pertencente ao órgão a qual ele foi disposto.

§ 1º. A permuta ocorrerá entre órgãos públicos da educação para o desempenho de funções de magistério.

§ 2º. A permuta terá duração máxima de 04 (quatro) anos, podendo ser renovada por igual período.

§ 3º. A permuta só se efetivará, desde que haja concordância expressa do profissional da educação de cada ente administrativo e dos profissionais envolvidos.

§ 4º. A permuta para o exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a progressão.

Art. 120. O Poder Executivo municipal pode firmar convênio, visando Permuta intermunicipal entre servidores do Município de Barra da Estiva, com servidores lotados em outros Municípios.

Art. 121. O pedido de permuta contemplará o interesse público do serviço, a aceitação expressa do servidor, o qual, devidamente protocolado, será encaminhado ao Prefeito Municipal.

Art. 122. Cada Município envolvido na permuta suportará os pagamentos dos vencimentos dos respectivos servidores, sem prejuízo das vantagens inerentes ao respectivo plano de carreira, bem como a contagem de tempo de serviço pela efetividade comunicada pelo outro, nos termos da legislação municipal que estão sujeitas em seu Município de origem.

Parágrafo Único. Os servidores permutados ficam sujeitos às regras e normas disciplinares, bem como às orientações técnicas do Município em que exercerem



suas atividades, além da obrigação de prestar serviço nos locais onde forem indicados, com a carga horária contratual de origem.

Art. 123. A permuta somente será autorizada após análise criteriosa das Secretarias Municipais competentes e do Controle Interno da Administração Municipal, e se dará mediante decisão motivada pelo Prefeito Municipal.

Art. 124. Os permutantes deverão preencher os requisitos exigidos pelo cargo, conforme edital do concurso que o admitiu.

Art. 125. O Município de Barra da Estiva reserva-se o direito de cancelar a permuta e requerer o retorno imediato do seu servidor, em caso de comprovada inaptidão profissional do outro servidor com ele permutado.

TÍTULO IV

DO AUMENTO E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO/AUMENTO OU REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DEFINITIVA

Art. 126. Fica autorizado a alteração definitiva de regime de trabalho de 20(vinte) e 25 (vinte e cinco) horas para 40 (quarenta) horas semanais, para o cargo de PROFESSOR, aos que estão em exercício efetivo da regência, aos que atuam em suporte/técnico pedagógico, no AEE, ou que estejam exercendo temporariamente cargos comissionados privativos de PROFESSOR, constantes desse Plano de Carreira, visando suprir a demanda da carga horária na rede municipal de ensino, mediante processo de habilitação.

§ 1º. O aumento da jornada de trabalho do profissional do Magistério levará em conta reciprocamente o interesse do servidor e a conveniência e oportunidade da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º. O aumento da jornada de trabalho obedecerá a critérios de seleção, contidos em edital de convocação aos profissionais do Magistério.

§ 3º. Precedendo o citado edital, a Secretaria Municipal de Educação publicará, estudo qualificado de carência de vagas no quadro do Magistério Público Municipal.

Art. 127. Será levado em conta para o aumento da carga horária, o aproveitamento de servidor efetivo, titular de cargo do magistério, em cargo vago compatível com seu concurso, sua formação e habilitação profissional, dentro do quadro permanente da Educação Municipal.



Art. 128. A alteração de regime de trabalho ocorrerá na mesma modalidade de concurso ou enquadramento do professor.

§ 1º. Para usufruir da alteração de regime de trabalho, o professor deverá possuir licenciatura plena.

§ 2º. A alteração de regime de trabalho será concedida ao professor em exercício nos Estabelecimentos de Ensino da Rede Municipal de Educação Básica, na sede da Secretaria Municipal de Educação e nas unidades a ela vinculadas.

Art. 129. Poderá participar da alteração do regime de trabalho o professor, independente da função que exerça no Quadro Próprio do Magistério, detentor de um cargo de 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Parágrafo Único. É vedada a participação de professores com dois cargos públicos ou que possuam um cargo ativo e outro inativo.

Art. 130. A alteração de regime de trabalho do professor da Rede Municipal de Educação, excepcionalmente, com intuito de reduzir a carga horária, em proporção que não comprometa a qualidade do ensino e o funcionamento da educação municipal, poderá ocorrer:

- I. a pedido, desde que deferido pela Administração;
- II. ex-officio, quando se constatar a ausência ao serviço, sem justa causa, por trinta dias consecutivos ou sessenta dias alternados, durante o período de doze meses, com processo administrativo disciplinar correspondente.

Parágrafo Único. A alteração de regime de trabalho prevista neste artigo poderá ser realizada apenas na redução de 40h (quarenta horas) para 20h (vinte horas).

Art. 131. Não será concedida a alteração de regime de trabalho ao professor que estiver:

- I. em estágio probatório;
- II. em licença remuneratória;
- III. em licença sem vencimentos;
- IV. afastado de função ou readaptado;
- V. em disposição funcional;
- VI. afastado para: exercer cargo político ou eletivo, exercer cargo ou função comissionada executiva em outras Secretarias da Administração Direta e atuando em locais diversos dos relacionados acima.



- VII. cumprindo pena decorrente de processo criminal transitado em julgado;
- VIII. respondendo a processo administrativo disciplinar por abandono de cargo, com bloqueio de pagamento por mais de trinta dias de faltas, ou ainda por inassiduidade habitual;
- IX. em processo de aposentadoria;
- X. a menos de dez anos da aposentadoria compulsória, por idade, na data da efetivação da Alteração de Regime de Trabalho;
- XI. nomeado por meio de ação judicial sem trânsito em julgado.

Art. 132. A alteração de regime de trabalho será computada para efeitos do cálculo da contribuição previdenciária.

Art. 133. A Secretaria Municipal de Educação divulgará:

- I. as vagas disponíveis por modalidade de ensino e unidade de ensino;
- II. o relatório geral dos profissionais aptos ao aumento da carga horária, considerando-se para a pontuação:
 - a) a somatória diária das aulas extraordinárias, o acréscimo de jornada e a adequação de carga horária em exercício nos locais estabelecidos, nos últimos três anos, da data da publicação do Edital, até o limite de 20h (vinte horas) semanais;
 - b) Nível e Classe mais avançados dos profissionais;
 - c) Habilitação compatível dos professores para as modalidades das vagas oferecidas;
 - d) Título de especialização dos professores para as modalidades ofertadas;
 - e) Maior tempo de serviço efetivo na Rede Municipal de Educação do Município de Barra da Estiva;
 - f) Resultados de avaliação de desempenho prévia; e
 - g) Maior idade;

Parágrafo Único. Ocorrendo igualdade de pontuação, deverá ser observada a seguinte ordem:

- I. maior tempo de serviço na linha funcional;
- II. maior nível e classe, na data da inscrição do processo;
- III. o mais idoso.



Art. 134. No caso de aumento da carga horária definitiva, prevista no caput, o professor, nas horas acrescidas, iniciará no nível e referência em que se encontra em sua carreira, posição do quadro de vencimento previsto para o cargo, acrescida a nova carga horária.

Art. 135. As vagas para alteração serão providas somente quando houver vaga pelo número de alunos.

Art. 136. A Secretaria Municipal de Educação divulgará edital para alteração de carga horária a cada dois anos, sendo obrigatoriamente o primeiro, divulgado no exercício letivo do ano de 2027, contendo todos os critérios para a seleção, dentro dos parâmetros fixados nesta Lei.

Art. 137. A alteração de regime de trabalho será concedida, observada a disponibilidade orçamentária e financeira.

Art. 138. Caberá recurso no prazo de 10 (dez) dias para recursos sobre a decisão da Secretaria Municipal de Educação sobre o ato que divulgar o resultado da seleção.

Art. 139. A seleção dos candidatos ao aumento da jornada de trabalho será feita conforme a ordem classificatória baseada nos critérios divulgados, respeitando integralmente os Princípios de Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade, Eficiência e Equidade.

Art. 140. O servidor contemplado com o aumento da carga horária, assumirá as atribuições, direitos e deveres previstos para o novo cargo a partir da data de publicação do ato definitivo.

Art. 141. A Secretaria Municipal de Educação regulamentará o aumento definitivo da jornada, com base nas disposições aqui previstas, no prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir da sanção desta Lei.

TÍTULO V

DA REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E DA READAPTAÇÃO

Art. 142. A reabilitação profissional e social é o conjunto de medidas adotadas em caráter temporário, antes da readaptação, que visa ao aproveitamento do potencial laborador residual do servidor efetivo portador de restrições em sua saúde física, mental e/ou sensorial, em atividades laborais compatíveis com suas limitações;



Art. 143. Cabe a Junta Médica Oficial determinar a necessidade de reabilitação profissional e social por meio da Avaliação de Potencial Laborativo do servidor, considerando:

- I. as perdas funcionais;
- II. se o comprometimento é parcial e temporário ou parcial e permanente;
- III. as condições físicas e ambientais gerais de trabalho nas quais o servidor poderá exercer suas atividades;
- IV. a relação das atribuições do cargo ou da função que o servidor não poderá voltar a desempenhar; e
- V. o prognóstico para o retorno ao trabalho.

§ 1º. O processo de reabilitação profissional e social se dará em caráter temporário, não ultrapassando o período de 24 (vinte e quatro) meses, a contar da data de emissão do laudo médico oficial, o qual apontará as restrições de saúde do servidor e o prazo estimado para a sua recuperação.

§ 2º. Poderá haver prorrogação do prazo inicialmente estabelecido para a reabilitação profissional e social, por meio de nova avaliação pela Junta Médica Oficial, se for observado o limite estabelecido no § 1º deste artigo.

Art. 144. Ao término do processo de reabilitação profissional e social, o servidor deverá ser reavaliado pela Junta Médica Oficial e, mediante emissão de parecer conclusivo, poderá:

- I. retornar às atribuições plenas do cargo, quando verificada a recuperação do seu estado de saúde, bem como sua habilidade profissional para o exercício delas;
- II. ser readaptado em decorrência de restrições de saúde definitivas que inviabilizam a realização das atividades essenciais do seu cargo originário, após ter sido submetido ao processo de reabilitação; ou
- III. ser aposentado por invalidez, quando julgado incapaz para o serviço público.

Parágrafo Único. Na avaliação inicial de reabilitação profissional e social, se for verificado que as condições restritivas de saúde são definitivas, poderá ser imediatamente indicada a readaptação ou a aposentadoria por invalidez, conforme o caso.

Art. 145. O processo de reabilitação profissional e social será iniciado:



- I. pelo próprio interessado, mediante requerimento e apresentação de laudo do médico assistente, sempre com a ciência da chefia imediata;
- II. pelo médico perito da Junta Médica Oficial do Município de Barra da Estiva, permanente ou terceirizada, se for constatada a ocorrência das condições necessárias; e
- III. ex officio, pelo titular do órgão ou da entidade de exercício do servidor, ou pela chefia à qual ele seja subordinado, com a devida justificativa da solicitação.

§ 1º. O servidor interessado deverá requerer a reabilitação profissional por meio de processo autuado na Secretaria Municipal de Educação, com a juntada dos seguintes documentos:

- I. requerimento inicial do servidor;
- II. relatório legível e original do médico assistente, com a especificação da patologia diagnosticada e a limitação/restrição para o exercício das novas atividades;
- III. exames comprobatórios da situação clínica de saúde;
- IV. cópia da receita médica ou prescrição de medicação, se houver;
- V. formulário preenchido pela chefia imediata; e
- VI. formulário preenchido pela unidade setorial de gestão de pessoal do órgão ou da entidade de exercício do servidor, ou equivalente, com as informações funcionais dele.

§ 2º. Se constatada a falta de documentos ou de motivação subsistente, o processo será devolvido ao órgão ou à entidade demandante para melhor instrução processual.

§ 3º. O servidor deverá comparecer à perícia na data previamente agendada com 30 (trinta) minutos de antecedência.

§ 4º. Nos casos em que se mostrar inviável a perícia presencial, será excepcionalmente admitida a avaliação da Junta Médica Oficial por videoconferência ou outro meio eletrônico de comunicação.

Art. 146. O laudo emitido por ocasião da perícia médica ocupacional deverá conter informações claras e específicas acerca da incapacidade laboral temporária do servidor, bem como as devidas restrições de função e o prazo estipulado para o acompanhamento da reabilitação profissional e social.



§ 1º. A critério da Junta Médica Oficial, poderão ser solicitados exames, avaliações ou pareceres especializados para complementação da avaliação pericial, antes da emissão do laudo de que trata o caput deste artigo.

§ 2º. Na ocorrência de acumulação de cargos na esfera pública municipal, a avaliação da perícia médica será realizada com a observação da incapacidade laboral temporária e as restrições de função para cada um dos vínculos, quando a ocupação se der em cargos diferentes, e o laudo de que trata o caput deste artigo deverá relacionar as especificações correspondentes em separado.

§ 3º. Na situação de acumulação de cargos na esfera pública municipal, quando o local de exercício dos vínculos for em unidades administrativas distintas, as recomendações do laudo emitido nos termos do caput deste artigo e o acompanhamento deverão ser realizados em ambos os cargos.

§ 4º. Persistindo as condições que motivaram a reabilitação profissional e social, o benefício deverá ser prorrogado mediante reavaliação pericial, observado o limite máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 5º. O servidor em reabilitação profissional e social não poderá realizar jornada de trabalho em horas excedentes à de seu cargo nem acúmulo de saldo positivo em banco de horas, enquanto durar o processo de restrição da capacidade laboral.

§ 6º. O pedido será indeferido quando o quadro clínico não apresentar nível incapacitante que necessite de reabilitação profissional e social das atividades desempenhadas pelo servidor.

§ 7º. Nos casos de indeferimento, o servidor poderá solicitar reavaliação médica pericial em até 60 (sessenta) dias após a devolução do respectivo processo administrativo em sua unidade e, se fizer uso dessa prerrogativa, deverá anexar ao processo:

- I. requerimento para assuntos diversos, no qual solicitará a reavaliação pericial;
- II. relatório do médico assistente atualizado, legível e original, com a especificação da limitação/restrrição para o exercício das novas atividades; e
- III. demais documentos que julgar pertinente para fundamentar seu pedido de reavaliação.

Art. 147. A critério da Junta Médica Oficial, poderá ser solicitada a realização de visitas ao local de trabalho do servidor em reabilitação profissional e social, por parte



da equipe da Secretaria Municipal de Saúde, ocasião em que serão observadas as condições atuais de saúde, a compatibilidade da atividade atual com o cargo, os relacionamentos interpessoais no ambiente laboral e a realização de tratamentos adequados para a doença incapacitante, e as informações deverão constar de relatório psicossocial a ser encaminhado a Junta Médica Oficial.

Art. 148. Ocorrendo a reabilitação profissional e social, o servidor exercerá suas atividades laborais, com a observação das restrições estabelecidas no laudo médico, e a chefia imediata deverá acompanhar e fornecer as condições de trabalho adequadas ao processo de recuperação das limitações apresentadas, independentemente das avaliações e dos relatórios previstos nesta Lei.

§ 1º. Para o atendimento ao disposto no caput deste artigo, poderá haver remanejamento interno na própria unidade de lotação ou mudança de horário, enquanto durar a reabilitação profissional e social.

§ 2º. Se não houver condições adequadas ao processo de recuperação das limitações apresentadas na unidade de lotação do servidor, a chefia imediata poderá solicitar à Secretaria Municipal de Educação a remoção temporária do servidor para outra unidade, enquanto durar sua reabilitação profissional e social.

Art. 149. A reabilitação profissional e social poderá ser interrompida a qualquer tempo, após nova avaliação pericial pela Junta Médica Oficial, a pedido do servidor, do médico do trabalho, do titular do órgão ou da entidade de lotação do servidor ou da chefia à qual o servidor se encontrar subordinado, quando houver melhora no seu estado físico e/ou mental, e será necessária a apresentação de novo relatório do médico assistente atestando as melhorias do caso clínico do servidor, se solicitado por aquele.

Art. 150. A readaptação funcional do servidor do magistério público municipal consiste na adequação compulsória de atividades laborais, cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física e/ou mental, confirmada por meio de perícia em saúde, enquanto permanecer nesta condição, desde que possua a habilitação e o nível de escolaridade exigidos para o cargo de destino, mantida a remuneração do cargo de origem.



§ 1º. Será indicado para avaliação de readaptação funcional o servidor que for considerado insuscetível de restrição funcional, ou seja, impossibilitado de realizar as atividades consideradas essenciais do cargo efetivo, comprovadas por exame e/ou laudo Médico Assistente.

§ 2º. A Junta Médica constituída pelo Município de Barra da Estiva, terceirizado ou dos quadros permanentes de servidores públicos municipais, ao atestar a inaptidão para o exercício das atividades consideradas essenciais do cargo, emitirá parecer de readaptação funcional.

Art. 151. São elegíveis para o Sistema de Readaptação Funcional, os servidores estatutários abrangidos por essa Lei, em estágio probatório, efetivos e estáveis, que apresentem limitações de saúde para o exercício das atribuições de seu cargo efetivo, desde que sejam impeditivas para a realização das atividades essenciais do cargo.

Art. 152. Concedida a readaptação funcional pela perícia médica municipal, em relação às atividades permitidas ou não, estará condicionada a nova avaliação médica anual para sua continuidade.

Art. 153. Ao final do processo de reabilitação profissional e social, o servidor será readaptado quando não apresentar melhora significativa em seu estado de saúde física e/ou mental, o que deverá ser comprovado por exame médico ocupacional, com a indicação da impossibilidade de realização de atividades consideradas essenciais ao cargo original, desde que isso não se configure como necessidade de aposentadoria por invalidez.

§ 1º. A readaptação será precedida, sempre que se fizer necessário, de reabilitação profissional e social do servidor, de forma a recuperar sua habilidade profissional para o exercício de atividade produtiva no serviço público Municipal, bem como a sua integração e ressocialização.

§ 2º. Em caso de servidor que tenha ingressado no serviço público na condição de pessoa com deficiência, só caberá a readaptação quando ocorrer alteração de seu estado inicial, avaliado por ocasião de seu exame admissional.

Art. 154. A readaptação se dará em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que o servidor tenha sofrido em sua capacidade física



e/ou mental, respeitados a habilitação exigida no concurso público e o nível de escolaridade, sem prejuízo de sua remuneração ou de seu subsídio.

§ 1º. Após a emissão pela Junta Médica Oficial de laudo conclusivo favorável à readaptação, o processo será enviado à unidade setorial de gestão de pessoal do órgão ou da entidade de origem do servidor, ou equivalente, para análise e indicação em seu plano de cargos e remuneração do novo cargo compatível, conforme caput deste artigo.

§ 2º. Confirmados os requisitos para a efetivação da readaptação, o titular do órgão ou da entidade de origem do servidor remeterá os autos ao Chefe do Poder Executivo para a publicação de provimento do servidor no novo cargo efetivo.

§ 3º. Na hipótese de inexistência de vaga no novo cargo para o qual foi readaptado, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

§ 4º. No caso de acumulação de cargos na esfera pública municipal, em que a indicação de readaptação se der para ambos os vínculos, se forem de origens distintas, os procedimentos de que trata este artigo deverão ocorrer em cada um dos órgãos ou das entidades.

Art. 155. Constatada a cessação da limitação física e/ou mental que originou a readaptação, o servidor retornará às atribuições e às responsabilidades integrais do cargo anteriormente ocupado.

§ 1º. O retorno de que trata o caput deste artigo precederá de avaliação pela Junta Médica Oficial e deliberação pelo titular do órgão ou da entidade de origem do servidor, após manifestação da Procuradoria-Geral do Município.

§ 2º. Confirmados os requisitos para o retorno ao cargo anteriormente ocupado, o titular do órgão ou da entidade de origem do servidor remeterá os autos ao Chefe do Poder Executivo para publicação do respectivo ato.

Art. 156. O servidor readaptado que não se ajustar às condições de trabalho e atribuições do novo cargo será submetido a nova avaliação pela Junta Médica Oficial do Município ou será aposentado por invalidez.

TÍTULO VI

DO ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO (AEE)

CAPÍTULO I



DA ATUAÇÃO DO PROFESSOR NO ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO (AEE)

Art. 157. Fica instituído, no âmbito do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público Municipal de Barra da Estiva-BA, o regime de atuação no Atendimento Educacional Especializado – AEE.

Art. 158. Para fins deste Plano, considera-se Atendimento Educacional Especializado – AEE, o conjunto de serviços e práticas pedagógicas destinadas a assegurar o acesso, a permanência e o êxito dos alunos com Necessidades Educacionais Especiais – NEE, no processo de ensino-aprendizagem.

Art. 159. Poderão atuar no Atendimento Educacional Especializado – AEE, exclusivamente, os servidores que cumprirem acumuladamente os requisitos a seguir:

- I. ser admitidos em cargo efetivo do Magistério Público Municipal de Barra da Estiva-BA;
- II. ter titulação mínima em pedagogia ou licenciatura plena cumulada com pós-graduação em psicopedagogia, neuropsicopedagogia, educação especial e inclusiva ou áreas afins, com especialização em Educação Especial ou Atendimento Educacional Especializado;
- III. ter comprovação dos cursos determinados no inciso II, os quais deverão ter carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta horas), considerando a qualidade do ensino ao aluno com Necessidades Educacionais Especiais – NEE, e deverá ser reconhecido pelo Ministério da Educação ou órgão correlato.

Parágrafo Único. A comprovação de atuação será realizada por meio de declaração da unidade escolar, atestados de frequência em programas de formação e portfólio de atividades desenvolvidas.

Art. 160. Os servidores direcionados ao AEE farão jus à gratificação pelo exercício efetivo da docência com alunos da educação especial.

TÍTULO VII DA LICENÇA-PRÊMIO

Art. 161. Fica instituído o direito a Licença Prêmio aos servidores do magistério público do Município de Barra da Estiva.



Art. 162. A Licença-prêmio por Assiduidade é um direito concedido ao servidor público do magistério como reconhecimento pela sua dedicação, assiduidade e constante aprimoramento profissional.

Art. 163. O profissional do magistério terá direito à licença-prêmio de 03 (três) meses em cada período de 05 (cinco) anos de exercício efetivo e ininterrupto, sem prejuízo da remuneração, a contar da sanção desta Lei.

Parágrafo Único. Para efeito de licença-prêmio, considera-se de efetivo exercício o tempo de serviço prestado pelo servidor na Administração Pública Municipal em regime efetivo desde a sanção desta Lei, excluídos períodos anteriores.

Art. 164. Não se concederá licença-prêmio a servidor que, no período aquisitivo:

- I. sofrer penalidade disciplinar de suspensão;
- II. afastar-se do cargo em virtude de:
 - a) licença para tratar de interesse particular;
 - b) condenação a pena privativa de liberdade, por sentença definitiva;
 - c) afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro.
- III. faltar injustificadamente ao serviço por mais de 15 (quinze) dias por ano ou 45 (quarenta e cinco) por quinquênio.

Art. 165. O direito de requerer licença-prêmio não prescreve, nem está sujeito a caducidade.

Art. 166. O servidor que estiver em regime de acumulação, nas hipóteses previstas na Constituição, terá direito a licença-prêmio correspondente a ambos os cargos, contando-se, porém, separadamente, o tempo de serviço em relação a cada um deles.

§ 1º. O período de licença-prêmio será considerado como de exercício efetivo para todos os efeitos legais, incluindo contagem de tempo para aposentadoria, progressão de carreira e demais benefícios.

§ 2º. O direito à licença será adquirido a cada 5 (cinco) anos de exercício efetivo, desde que o servidor atenda aos seguintes requisitos cumulativos no período aquisitivo:

- I. assiduidade, com o máximo de 12 (doze) faltas injustificadas ao longo do quinquênio;



- II. ausência de deliberações disciplinares de qualquer natureza, incluindo advertência, suspensão ou demissão;
- III. não ter sido condenado em Processo Administrativo Disciplinar (PAD);
- IV. participação comprovada em programas de formação continuada oferecidos ou validados pelo Município.

§ 3º. A licença terá a duração de 90 (dias) e poderá ser usufruída de forma integral ou parcelada em períodos não inferiores a 30 (trinta) dias, desde que aprovado pela Administração Pública e não cause prejuízo para o andamento dos serviços.

§ 4º. A concessão da licença levará em consideração a conveniência e a necessidade do serviço, revestindo-se em ato discricionário.

Art. 167. A Secretaria Municipal de Educação publicará, após cinco anos da sanção desta Lei o primeiro edital de concessão de licença prêmio aos profissionais do magistério até o mês de maio do ano em referência.

§ 1º. Anualmente após o ano de 2031, será publicado edital específico até o mês de maio de cada ano, prevendo a quantidade de vagas disponíveis para o gozo de licença-prêmio pelos profissionais atingidos, segundo conveniência da administração.

§ 2º. O gozo da licença prêmio ocorrerá sempre no ano seguinte ao da divulgação dos resultados da seleção.

§ 3º. A Secretaria Municipal de Educação elencará critérios em Edital para concessão da licença-prêmio, a partir do ano referência.

§ 4º. Nos casos em que os servidores estiverem próximos de se aposentarem, estes terão prioridade para usufruir da licença-prêmio acumulada, garantindo o gozo do benefício antes dos últimos 5 (cinco) anos que antecedem a aposentadoria.

Art. 168. Não será permitida a conversão da licença-prêmio não usufruída em pecúnia (dinheiro) no ato da aposentadoria.

Art. 169. O direito à licença-prêmio é pessoal e intransferível e não pode ser cedido a terceiros.

TÍTULO VIII DAS COMISSÕES CAPÍTULO I

DA COMISSÃO PERMANENTE DE PROGRESSÃO FUNCIONAL



Art. 170. Fica criada a Comissão Permanente de Progressão Funcional dos funcionários do magistério público municipal.

§ 1º. Será garantida a participação dos entes sindicais da classe como membros efetivos da comissão referida no “**caput**” deste artigo.

§ 2º. A coordenação da Comissão a que se refere o “**caput**” deste artigo ficará a cargo do membro indicado pelo titular da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 171. Compete à Comissão Permanente de Progressão Funcional:

- I. receber e processar requerimentos individuais de progressão funcional, concessão, revisão ou cancelamento de gratificações previstas no Plano de Carreira;
- II. verificar o atendimento dos requisitos legais e regulamentares para a concessão das gratificações pleiteadas;
- III. emitir parecer fundamentado sobre cada requerimento de gratificação, recomendando deferimento ou indeferimento;
- IV. propor ajustes e aprimoramentos nos critérios de concessão de gratificações;

Art. 172. A Comissão terá prazo de 60 (sessenta) dias para análise do pedido, contado a partir do término do prazo final das inscrições previstas nos editais.

§ 1º. O parecer da Comissão será deliberado em reunião, registrada em ata, e comunicado à Secretaria Municipal de Educação, podendo ser acolhido ou não pela chefia superior;

§ 2º. Em caso de parecer contrário, o servidor poderá apresentar recurso, no prazo de 30 (trinta) dias, que será reapreciado pela mesma Comissão em nova reunião.

Art. 173. A Comissão Permanente de Progressão Funcional do Magistério será constituída por 05 (cinco) membros sendo:

- I. Dois representantes da Secretaria Municipal de Educação;
- II. Dois representantes dos professores públicos municipais, eleitos por seus pares;
- III. Um representante da entidade classista representativa;

Art. 174. Regulamento específico, a ser editado pela Secretaria Municipal de Educação, definirá as normas de funcionamento da Comissão Permanente de Progressão Funcional.



CAPÍTULO II

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 175. A avaliação de desempenho será bienal e obrigatória para todos os professores efetivos em exercício nas unidades escolares do Município de Barra da Estiva.

Art. 176. O sistema de avaliação terá como base legal:

- I. O art. 206, V, da Constituição Federal, que dispõe sobre a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidas na forma da lei, dos planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e provas de títulos;
- II. A Lei nº 9.394/96 (LDB), que estabelece a incumbência dos municípios de "garantir o processo nacional de avaliação do rendimento escolar, do ensino e da pesquisa";
- III. O Plano Nacional de Educação (PNE), que em suas metas e estratégias prevê a valorização dos profissionais da educação, a melhoria da qualidade da educação básica e a avaliação dos planos de carreira;
- IV. O Plano Municipal de Educação (PME) de Barra da Estiva, que estabelece diretrizes e metas para a qualificação da educação local.

Art. 177. A avaliação de desempenho será multidimensional, justa e transparente, atendendo aos seguintes critérios, agrupados em áreas de competência, aos profissionais de docência:

I. Competência Profissional e Didática:

- a) Planejamento e organização pedagógica: elaboração, apresentação e execução de planejamento de aulas alinhadas ao projeto político-pedagógico da escola e ao currículo municipal.
- b) Condução do processo de ensino-aprendizagem: utilização de metodologias e recursos didáticos diversos para engajar os alunos, tendo o controle de classe, promovendo o desenvolvimento das competências e habilidades esperadas.
- c) Avaliação da aprendizagem: aplicação de diferentes instrumentos avaliativos definidos pelo Projeto Político-Pedagógico (PPP) para acompanhar o progresso dos alunos e adequar a prática pedagógica.

II. Relação com a Comunidade Escolar:



- a) Interação com os alunos: capacidade de estabelecer um relacionamento respeitoso e motivador com os estudantes;
- b) Participação e colaboração com a equipe escolar: envolvimento em atividades coletivas, reuniões pedagógicas e projetos da escola, contribuindo para o trabalho em equipe; e
- c) Relação com as famílias: comunicação eficaz e participação nas reuniões com pais e responsáveis, buscando parceria na educação dos alunos.

III. Aperfeiçoamento Profissional:

- a) Formação continuada: participação em cursos, seminários e capacitações oferecidas pela Secretaria Municipal de Educação ou outras instituições, melhorando o aprimoramento de sua prática.
- b) Autoavaliação: reflexão crítica sobre seu próprio desempenho e busca por melhorias constantes.

IV. Assiduidade e Pontualidade:

- a) Cumprimento regular da jornada de trabalho e das atividades previstas no calendário escolar do ensino municipal de Barra da Estiva – BA.

Art. 178. A avaliação será realizada por uma Comissão de Avaliação de Desempenho, nomeada pela Secretaria Municipal de Educação, composta por:

- I. Dois representantes da Secretaria Municipal de Educação;
- II. Dois representantes, sendo um Diretor (a) e um (a) Coordenador (a) pedagógico das unidades escolares, eleito pelos seus pares;
- III. Um representante dos professores eleitos pela categoria, devendo ser um de cada segmento.
- IV. Um representante do Conselho Municipal de Educação – CME; e
- V. Um representante da entidade de classe representativa.

§ 1º. A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá ser instituída a cada dois anos pelos seus pares, através de escolha simplificada para os incisos II, III e IV e indicação da Secretaria Municipal de Educação para o inciso I, nomeados pelo Prefeito Municipal, após escolhas.

Art. 179. Os resultados da avaliação de desempenho serão utilizados para:

- I. Ajudar a identificar as necessidades de formação continuada e o desenvolvimento de planos de capacitação individual e coletivo;



- II. Subsidiar os processos de progressão na carreira, nos termos desta lei;
- III. Servir como promoções para atribuição de gratificações de desempenho, quando aplicável.

Art. 180. Em caso de reprovação dentro da progressão da Classe, previsto nesta Lei, da avaliação bienal, o servidor deverá participar de formação continuada fornecida pela Secretaria Municipal de Barra da Estiva–BA, com intuito da progressão do desempenho do profissional da educação.

§ 1º. A reincidência na reprovação anual acarretará a suspensão da contagem dos anos para o avanço de sua Classe seguinte.

Art. 181. O servidor terá acesso aos resultados de sua avaliação, podendo solicitar, se necessário, a revisão da mesma, por meio de recurso formal, no prazo de 10 (dez) dias úteis após a divulgação do resultado, devendo a Administração Municipal respeitar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei Federal nº 13.709/2018.

Parágrafo Único. Os resultados deverão ser divulgados em caráter confidencial, devendo somente publicar os dados estatísticos da avaliação.

Art. 182. Caberá à Secretaria Municipal de Educação regulamentar e definir outros critérios secundários de aplicação de pontuação à avaliação do ensino público municipal e se estes fatores influenciarão, direta ou indiretamente, na Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores do Quadro do Magistério Público Municipal de Barra da Estiva.

TÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS CAPÍTULO I

DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES EXISTENTES

Art. 183. O enquadramento dos servidores do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Barra da Estiva–BA dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação desta Lei, considerando o percentual das vantagens recebidas, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de



direito para aqueles que se encontram em atividade, observando-se ainda a jornada de trabalho.

§ 2º. Não poderá haver nenhuma redução ao salário base percebido atualmente no enquadramento, assegurado ao servidor o direito ao valor da diferença, via criação de vantagem própria, ficando extintas todas as vantagens, gratificações adicionais, abonos, verbas de representação e outras espécies remuneratórias incorporadas anteriormente.

Art. 184. Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados no novo Quadro de Carreira no Nível de habilitação que lhes corresponder, observando os seguintes critérios:

- I. ficam enquadrados no Nível Especial os atuais ocupantes do cargo de Professor portadores de curso de magistério, em nível médio;
- II. ficam enquadrados no Nível I os atuais ocupantes de cargo de Professor e Coordenador Pedagógico portadores de curso de Licenciatura Plena ou Pedagogia;
- III. ficam enquadrados no Nível II os atuais ocupantes de cargo de Professor e Coordenador Pedagógico portadores de Licenciatura Plena ou Pedagogia com Especialização lato sensu;
- IV. ficam enquadrados no Nível III os atuais ocupantes de cargo de Professor e Coordenador Pedagógico portadores de Licenciatura Plena ou Pedagogia com Mestrado;
- V. ficam enquadrados no Nível IV os atuais ocupantes de cargo de Professor e Coordenador Pedagógico portadores de Licenciatura Plena ou Pedagogia com Doutorado.

Art. 185. O enquadramento nas Classes dos Professores observará os seguintes critérios de tempo de efetivo exercício no serviço público municipal:

- I. Classe A: de 00 a 05 anos;
- II. Classe B: de 05 anos e 1 dia a 10 anos;
- III. Classe C: de 10 anos e 1 dia a 15 anos;
- IV. Classe D: de 15 anos e 1 dia a 20 anos;
- V. Classe E: de 20 anos e 1 dia a 25 anos;
- VI. Classe F: de 25 anos e 1 dia a 30 anos;



CAPÍTULO II

DOS PROFESSORES EM JORNADA DE 25 HORAS SEMANAIS

Art. 186. Os professores efetivos que, na data de entrada em vigor desta Lei, encontrarem-se em exercício com jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais, estabelecida pela Lei Municipal n.º 015/2009, terão assegurados os seguintes direitos:

- I. manutenção da jornada de 25 horas semanais como situação especial transitória;
- II. remuneração proporcional equivalente à jornada exercida, calculada com base na tabela de 40 horas, aplicando-se o fator de proporcionalidade de 75% (setenta e cinco por cento);
- III. manutenção de todos os direitos, vantagens e gratificações proporcionais à jornada de 25 horas;
- IV. contagem integral do tempo de serviço para todos os efeitos legais, incluindo progressão na carreira, aposentadoria e demais benefícios.

Art. 187. É vedado o ingresso de novos servidores na jornada de 25 horas semanais, ficando esta modalidade restrita aos atuais ocupantes, caracterizando-se como regime em extinção.

Parágrafo Único. Em caso de vacância por exoneração, demissão, aposentadoria ou falecimento dos professores em jornada de 25 horas, as respectivas vagas não serão repostas nesta modalidade.

Art. 188. Aplica-se aos professores em jornada de 25 horas, no que couber, todas as demais disposições desta Lei, incluindo progressão de níveis, avaliação de desempenho, licenças e demais direitos e deveres.

CAPÍTULO III

DA TRANSIÇÃO E IMPLANTAÇÃO

Art. 189. Os servidores que se encontrem, à época de implantação desta Lei, em licença para trato de interesse particular serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam aos requisitos estabelecidos.

Art. 190. Os servidores do magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Barra da Estiva que se encontram à disposição de outros Entes e Órgãos, com ou sem



ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício de suas funções.

Art. 191. Ficará a cargo da Comissão de Progressão Funcional acompanhar e implementar o processo de enquadramento, que será realizado no prazo de até 90(noventa) dias a partir da vigência desta Lei.

Art. 192. O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto à Comissão Permanente de Progressão Funcional no prazo de 60 (sessenta) dias da publicação do ato de enquadramento.

Art. 193. A jornada de trabalho dos docentes estabelecida nesse Plano de Carreira e Vencimentos vigorará a partir de 01 de janeiro de 2027, mantendo-se vigente a atual jornada até o final do exercício letivo do ano de 2026.

CAPÍTULO IV

DA CRIAÇÃO DA VPNI

Art. 194. Fica criada a Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI que se destina a compensar a recomposição salarial dos servidores estáveis ocupantes de cargo do magistério público municipal atividade na data de publicação desta Lei.

Parágrafo Único. O valor da VPNI será anualmente revisado, aplicando-lhe os mesmos índices de reajustes concedidos aos demais servidores públicos municipais.

Art. 195. A VPNI criada somente estará sujeita às recomposições das perdas inflacionárias da remuneração concedidas por Lei municipal a todos os servidores públicos municipais, em diferentes percentuais, considerando os enquadramentos dos servidores na data da sanção desta Lei.

Art. 196. O valor da VPNI já contempla a recomposição dos vencimentos dos servidores do magistério público municipal de Barra da Estiva.

Art. 197. O pagamento da VPNI que trata esta Lei será suspenso caso o servidor seja nomeado e empossado no cargo de secretário municipal, desde a data da entrada em exercício na função inerente ao cargo até a data da exoneração, ou seja, eleito e empossado como Prefeito ou Vice-Prefeito, desde a data da posse até o último dia que exercer o mandato, por serem esses agentes políticos remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra



espécie remuneratória, conforme o § 4º do art. 39 e o art. 29, inciso V, da Constituição Federal.

Art. 198. Se o servidor abrangido por esta Lei for investido no mandato de Vereador, havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, inclusive a VPNI, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e, não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do parágrafo anterior.

Art. 199. A VPNI não integra o vencimento básico do servidor nem servirá de base de cálculo para os adicionais, as gratificações ou qualquer outra vantagem a que o servidor tenha direito.

Art. 200. O valor recebido a título de VPNI que trata o art. 2º desta Lei não integrará a base de cálculo para fins de cálculo da contribuição para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS/INSS).

Art. 201. A VPNI criada terá vigência específica e temporária durante três anos após a sanção desta Lei, criada apenas para atender à recomposição salarial dos servidores do magistério atingidos por esta Lei.

Art. 202. A VPNI alcançará o percentual máximo de 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento, aplicado em diferentes casos, sujeita às recomposições das perdas da remuneração.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

Art. 203. Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal obrigado a conceder Abono Especial aos Profissionais de Educação em efetivo exercício na Educação Básica, no valor proporcional ao vencimento, ao final de cada exercício financeiro, sempre que a soma de vencimentos, salários, gratificações e encargos sociais não atingir 70% (setenta por cento) dos recursos do FUNDEB.

Art. 204. Aplica-se subsidiariamente a esta Lei, o Regime Jurídico do Servidor Público e a Lei Orgânica de Barra da Estiva-BA, respeitando as suas peculiaridades.

TÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 205. Os casos omissos serão deliberados pela Comissão Permanente de Progressão Funcional e Secretaria Municipal de Educação, observadas as disposições desta Lei.



Art. 206. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 207. Estas disposições finais garantem a transição adequada dos servidores da Lei 015/2009 para o novo plano de carreira, estabelecendo critérios claros para o enquadramento, baseando-se integralmente na legislação existente.

Art. 208. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando todas as disposições contrárias, especialmente a Lei Municipal 015/2009, a qual vigorará até 30 de junho de 2026, observando as regras de transição entre os instrumentos legais.

Gabinete do Prefeito Municipal de Barra da Estiva, 30 de abril de 2026.

UILSON ROBSON SILVA ALVES
Prefeito Municipal



PREFEITURA
Barra da Estiva
por toda a nossa gente

ANEXO I

TABELA PROGRESSÃO FUNCIONAL

B - CARGO EFETIVO - GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO

NÍVEL/ CLASSE	A	B	C	D	E	F
Especial	V	V + 8%	V + 16%	V + 24%	V + 32%	V + 40%
Nível I - Licenciatura plena	V + 10%	V + 10% + 8%	V + 10% + 16%	V + 10% + 24%	V + 10% + 32%	V + 10% + 40%
Nível II - Pós- graduação	V + 30%	V + 30% + 8%	V + 30% + 16%	V + 30% + 24%	V + 30% + 32%	V + 30% + 40%
Nível III - Mestrado	V + 55%	V + 55% + 8%	V + 55% + 16%	V + 55% + 24%	V + 55% + 32%	V + 55% + 40%
Nível IV - Doutorado	V + 70%	V + 70% + 8%	V + 70% + 16%	V + 70% + 24%	V + 70% + 32%	V + 70% + 40%

V = VENCIMENTO

NÍVEL – COR VERDE

CLASSE – COR AZUL

***AS PORCENTAGENS CONSTANTES DA TABELA SERÃO SEMPRE CALCULADAS SOBRE O VENCIMENTO DE FORMA SIMPLES.**

Gabinete do Prefeito Municipal de Barra da Estiva, 30 de abril de 2026.

UILSON ROBSON SILVA ALVES
Prefeito Municipal



ANEXO II

DESCRIÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO

CARGO: PROFESSOR

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

1. Exerce a docência na Rede Pública Municipal de Ensino, transmitindo e mediando conteúdos de forma integrada e contextualizada, promovendo aprendizagens significativas e inclusivas;
2. Atua como mediador do conhecimento, estimulando o pensamento crítico, a criatividade, a consciência socioambiental, o respeito à diversidade e a convivência democrática;
3. Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino-aprendizagem, utilizando estratégias metodológicas inovadoras e alinhadas às demandas contemporâneas;
4. Contribui para a formação integral do educando, considerando as dimensões cognitivas, socioemocionais, éticas, culturais e cidadãs, preparando-o para o exercício pleno da cidadania e para os desafios do século XXI;
5. Garante a efetivação da educação inclusiva, equitativa e antirracista, promovendo práticas pedagógicas que respeitem e valorizem as diferenças;
6. Utiliza recursos tecnológicos e digitais de forma crítica e criativa, fortalecendo a educação midiática e a cultura digital;
7. Atua em parceria com a comunidade escolar, famílias e órgãos gestores, promovendo a integração entre escola e sociedade.

DESCRIÇÃO DETALHADA EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

1. Planeja e ministra aulas considerando a diversidade cultural, étnico-racial, social e de necessidades educacionais especiais dos alunos;
2. Desenvolve estratégias pedagógicas inclusivas, promovendo a participação ativa de estudantes da educação especial, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades;



3. Utiliza metodologias inovadoras (projetos, tecnologia digital, interdisciplinaridade, ensino por investigação) para estimular autonomia, criatividade e pensamento crítico;
4. Avalia o rendimento dos alunos de forma diagnóstica, processual e formativa, respeitando o ritmo de aprendizagem e promovendo práticas de recuperação e reforço;
5. Trabalha conteúdos que promovam a educação antirracista, de gênero, ambiental, para os direitos humanos e para a cidadania global;
6. Mantém diálogo constante com pais e responsáveis, informando sobre frequência, rendimento e desenvolvimento integral dos alunos;
7. Constrói materiais pedagógicos acessíveis, adaptados e contextualizados à realidade local e às diferenças individuais;
8. Incentiva o protagonismo estudantil por meio de projetos, grêmios, participação em feiras, olimpíadas e movimentos culturais;
9. Promove o respeito à diversidade religiosa, cultural e social, combatendo preconceitos, estigmas e exclusões;
10. Zela pela integridade física, emocional e moral do aluno, criando um ambiente escolar seguro, acolhedor e respeitoso;
11. Integra práticas de leitura, escrita e pesquisa em diferentes linguagens (oral, visual, digital, científica, artística), desenvolvendo a competência leitora e midiática;
12. Contribui com o desenvolvimento de habilidades socioemocionais dos estudantes, como empatia, cooperação, resiliência e responsabilidade;
13. Participa de forma ativa na elaboração e execução do projeto político-pedagógico da escola, assegurando a gestão democrática e participativa;
14. Realiza práticas de ensino que integrem a escola com a comunidade e valorizem os saberes locais e tradicionais;
15. Participa de formação continuada, estudos e pesquisas, atualizando-se constantemente para qualificar sua prática docente;
16. Utiliza recursos tecnológicos como ferramentas pedagógicas para ampliar o acesso ao conhecimento e favorecer a inclusão digital;



17. Propõe e executa atividades que promovam a sustentabilidade, a consciência ambiental e a responsabilidade socioecológica;
18. Atua de forma interdisciplinar e colaborativa, dialogando com outras áreas do conhecimento para enriquecer o currículo escolar;
19. Desenvolve ações pedagógicas para reduzir a evasão escolar, fortalecendo o vínculo dos estudantes com a escola;
20. Executa outras atividades correlatas voltadas ao fortalecimento da qualidade e da equidade no ensino.

EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

1. Elabora projetos e propostas educativas voltadas à inclusão, diversidade e combate às desigualdades educacionais;
2. Participa da construção curricular de forma crítica, propondo ajustes que assegurem a abordagem transversal de temas contemporâneos;
3. Contribui para a formação continuada de professores, compartilhando práticas pedagógicas inclusivas e antirracistas;
4. Trabalha em parceria com equipes multiprofissionais para garantir o direito à aprendizagem dos estudantes da educação especial;
5. Produz relatórios e pareceres pedagógicos que considerem a singularidade de cada estudante;
6. Acompanha e orienta estagiários, incentivando práticas educativas éticas, críticas e inclusivas;
7. Coordena e participa de reuniões pedagógicas com foco na análise da aprendizagem e no desenvolvimento de estratégias coletivas de enfrentamento das desigualdades;
8. Estabelece redes de colaboração com instituições, movimentos sociais e culturais que fortaleçam a escola como espaço de inclusão e justiça social;
9. Promove espaços de diálogo sobre diversidade, antirracismo, equidade de gênero, acessibilidade e direitos humanos no contexto escolar;
10. Participa da gestão democrática da escola, assegurando a representatividade dos estudantes e da comunidade nos processos decisórios.



CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS ADICIONAIS

O ocupante do cargo deve demonstrar sensibilidade social, capacidade de lidar com a diversidade, abertura ao diálogo, espírito colaborativo, atualização constante e compromisso ético-político com uma educação de qualidade, inclusiva e antirracista, demonstrando:

1. Competência pedagógica, domínio dos conteúdos e capacidade de inovação metodológica;
2. Compromisso com a inclusão, a equidade e a valorização da diversidade;
3. Responsabilidade ética e profissional diante dos estudantes, famílias, comunidade e gestão escolar;
4. Habilidade para mediar conflitos, promover a cultura de paz e fortalecer vínculos afetivos e sociais;
5. Capacidade de expressão verbal e escrita, julgamento crítico, tomada de decisão e trabalho colaborativo;
6. Disposição para formação continuada, adaptação a novas tecnologias e enfrentamento de desafios educacionais contemporâneos.

CARGO: ORIENTADOR EDUCACIONAL (CARGO EM EXTINÇÃO)

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

1. Planeja, coordena e implementa o Serviço de Orientação Educacional na escola, atuando como mediador entre alunos, professores, gestores, famílias e comunidade, promovendo a integração escola-família-sociedade e a articulação com órgãos especializados quando necessário;
2. Contribui para a formação integral e humanizada do educando, promovendo o desenvolvimento em suas dimensões cognitivas, afetivas, sociais, éticas, culturais e cidadãs, estimulando o pensamento crítico, a criatividade, a consciência socioambiental e o respeito à diversidade;
3. Acompanha globalmente as trajetórias e necessidades educacionais e emocionais dos alunos, sondando aptidões e interesses, coordenando orientação vocacional, identificando demandas especiais e encaminhando para assistência especializada quando necessário;
4. Participa ativamente na elaboração e avaliação do Projeto Político-Pedagógico e da Proposta Pedagógica da escola, assessorando docentes na compreensão do



comportamento discente, mediando conflitos e colaborando com a solução de problemas no processo ensino-aprendizagem;

5. Garante a efetivação da educação inclusiva, equitativa e antirracista, criando ambientes acolhedores que valorizem as diferenças, promovem a convivência democrática e solidária, e demonstram comunicação clara, escuta ativa, empatia e flexibilidade no trabalho coletivo com a equipe técnico-pedagógica

CARGO: COORDENADOR PEDAGÓGICO

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

1. Planeja, coordena e executa as ações pedagógicas das Unidades de ensino e demais unidades do órgão municipal da educação;
2. Articula a elaboração participativa de projetos estratégicos de gestão educacional do órgão municipal da educação;
3. Acompanha e orienta o processo de implantação das diretrizes do órgão municipal da educação relativas à proposta curricular e à avaliação da aprendizagem;
4. Elabora, acompanha e avalia em conjunto com a unidade municipal de ensino, os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da rede e/ou sistema de ensino, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
5. Propõe em articulação com a direção da unidade municipal de ensino, a implantação e implementação de medidas de ações que contribuam para a melhoria da qualidade de ensino e sucesso escolar;
6. Avalia os resultados obtidos na operacionalização das ações pedagógicas, visando a sua reorientação;
7. Analisa os resultados de desempenho dos educandos, visando a correção de desvios no planejamento pedagógico;
8. Coordena e acompanha as atividades dos horários de atividades complementares nas unidades municipais de ensino, visando também a atualização pedagógica;
9. Estimula, articula e participa da elaboração de projetos especiais junto a comunidade escolar;
10. Promove ações que otimizem as relações interpessoais na comunidade escolar;



PREFEITURA
Barra da Estiva
por toda a nossa gente

11. Propõe e planeja ações de atualização e aperfeiçoamentos dos profissionais da educação escolar, visando o desenvolvimento e valorização profissional;
12. Identifica, orienta e encaminha para serviços especializados, alunos que apresentem necessidades de atendimento diferenciado;
13. Promove reuniões e encontros com pais e demais membros da comunidade escolar, visando a integração e o sucesso escolar;
14. Defende e coordena ações, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da rede e/ou sistema de ensino, implantados e implementados pelo órgão municipal da educação, bem como zelar pela qualidade social da educação;
15. Exerce outras atribuições correlatas e afins, previstas em regulamentos ou no regimento interno da unidade municipal de ensino.

CARGO: DIRETOR ESCOLAR

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

1. Representa a escola, responsabilizando-se pelo seu adequado funcionamento e pelos resultados dos alunos;
2. Coordena a elaboração, a execução e a avaliação do Projeto Político Pedagógico - PPP, do Plano de Gestão da Escola - PGE, observadas as determinações da Secretaria de Educação;
3. Submete ao Conselho Escolar, para aprovação, o Plano de Gestão da Escola - PGE de sua escola;
4. Submete ao Conselho Escolar e à Secretaria de Educação, no final do ano letivo, o relatório de atividades, tendo como referência o Plano de Gestão da Escola - PGE, nele incluídos as respectivas prestações de contas, os dados de avaliação externa e interna e as propostas visando à melhoria da qualidade do ensino e das condições de funcionamento da escola;
5. Mantém arquivados, em dia e à disposição da Secretaria de Educação, o Plano Político Pedagógico - PPP, o Regimento/Estatuto do Conselho Escolar e o Plano de Gestão da Escola - PGE;
6. Organiza o quadro de pessoal da escola respeitadas as determinações da Secretaria de Educação, mantendo o cadastro atualizado, assim como os registros dos servidores lotados no estabelecimento;



7. Mantém atualizado os bens públicos no patrimônio, zelando por sua conservação, em conjunto com todos os segmentos da comunidade escolar;
8. Acompanha diariamente a frequência de alunos e professores, comunicando aos pais, quando a ausência do aluno for superior a 5 (cinco) dias letivos consecutivos ou 7 (sete) dias intercalados, a fim de assegurar a frequência diária dos alunos à escola e, sempre que configurar omissão dos pais ou responsáveis, adotar as medidas constantes no Plano Político Pedagógico - PPP;
9. Garante a legalidade, a regularidade e a autenticidade da vida escolar dos alunos;
10. Fornece as informações requeridas pela Secretaria de Educação.
11. Estimula o envolvimento dos pais, da comunidade, de voluntários e parceiros que contribuam para a melhoria do ambiente escolar, do atendimento aos alunos e da qualidade de ensino, bem como o desenvolvimento de iniciativas que envolvam os alunos dentro e fora do estabelecimento escolar;
12. Garante o pleno funcionamento da Unidade Escolar, visando a melhoria contínua do padrão de qualidade de ensino, aplicando e utilizando os recursos disponíveis com adequação e racionalidade;
13. Responde, nos termos da legislação pertinente, por todos os atos e omissões no exercício desta função, sujeitando-se à fiscalização dos órgãos de controle interno e externo;
14. Gerencia recursos humanos, financeiros, bens móveis e imóveis e valores pelos quais a escola responda ou que, em nome desta, assuma obrigação de natureza pecuniária;
15. mantém registro, controle e prestação de contas das despesas realizadas pela escola;
16. divulga mensalmente a movimentação financeira da escola;
17. zela pelo bom uso e manutenção das instalações físicas, equipamentos, acervo bibliográfico e salas de informática pedagógica da escola;
18. supervisiona os atos e assinar todos os documentos relativos à vida escolar;
19. solicita a realização de pequenos consertos e ou obras de reforma e ampliação da unidade escolar, devidamente justificadas, encaminhando o pedido/ofício à



Secretaria de Educação ao setor responsável para providências de comprometimento, cabendo-lhe o cogerenciamento da execução, comunicando eventuais irregularidades;

20. Coordena e controlar o uso racional dos insumos básicos, inclusive água, energia elétrica, telefone.
21. Cumpre devidamente a carga horária semanal mínima de quarenta horas semanais presencialmente na instituição Escolar.

CARGO: VICE-DIRETOR ESCOLAR

DESCRIÇÃO SUMÁRIA

1. Responde pela direção da unidade escolar na ausência do diretor;
2. Analisa, organiza, registra e documenta fatos ligados à vida escolar do aluno e à vida funcional dos servidores;
3. Assessora o diretor no que diz respeito ao planejamento, ao controle, coordenação e comando da Escola e avaliação do processo educacional e responsabilizar-se pela escola;
4. Desempenha funções de apoio ao bom funcionamento da unidade;
5. Cumpre as determinações do diretor da escola e de superiores;
6. Responsabiliza-se pela presença e horário de professores e demais servidores;
7. Observa e cumpre as normas de higiene e de segurança do trabalho;
8. Executa outras tarefas correlatas, a critério do superior imediato;
9. Substitui o diretor em seus impedimentos legais;
10. Participa ativamente das atividades propostas pela Secretaria de Educação;
11. Cumpre Calendário Escolar organizado pela Secretaria de Educação;
12. Auxilia na administração dos recursos financeiros próprios e PDDE.
13. Gerencia sistema informatizado de gestão, atualizando informações sempre que necessário.
14. Orienta e acompanhar os projetos institucionais;
15. Participa da elaboração da pauta dos encontros de formação de professores e funcionários;
16. Dá suporte à coordenação pedagógica na avaliação de desempenho dos docentes;
17. Supervisiona as finanças da unidade escolar;



18. Auxilia na prestação de contas e efetividade;
19. Participa na elaboração do Regimento Escolar e do Projeto Político Pedagógico;
20. Cumpre devidamente a carga horária semanal mínima de acordo com o cargo, presencialmente na instituição Escolar.

Gabinete do Prefeito Municipal de Barra da Estiva, 30 de abril de 2026.

UILSON ROBSON SILVA ALVES
Prefeito Municipal