

**LEI MUNICIPAL Nº 1.912/2023**

**DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO (PCCR) DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE PAU DOS FERROS/RN, E REVOGA A LEI MUNICIPAL Nº. 1.441/2014 E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

A **PREFEITA MUNICIPAL DE PAU DOS FERROS/RN**, no uso de suas obrigações legais, em obediência a: **Constituição Federal (CF/1988)**; **Lei Nº. 9.394/1996**, que regulamenta as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN); **Lei Nº. 14.113/2020**, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Novo FUNDEB); **Lei Nº. 11.738/2008**, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica; **Lei Nº. 14.276/2021**, que altera o Novo FUNDEB; **Lei Municipal Nº. 1.783/2021**, que institui o Sistema Municipal de Ensino de Pau dos Ferros; **Resolução Nº. 02/2009**, que fixa as diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública; faz saber que o Poder Legislativo Municipal aprovou e ela sancionou a seguinte Lei:

**TÍTULO I****DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES****DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO (PCCR) DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE PAU DOS FERROS**

**Art. 1º.** Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério Público Municipal de Pau dos Ferros, nos termos da legislação vigente, observadas as peculiaridades do Município e revoga a Lei Municipal Nº. 1.441/2014, de 03 de abril de 2014.

**Art. 2º.** O regime de trabalho do pessoal do magistério municipal é o estatutário, conforme dispõe o Regime Jurídico Único (RJU) dos Servidores Públicos do município, que será utilizado de forma subsidiária a esta Lei.

**§1º.** São considerados profissionais do magistério público municipal aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, coordenação e/ou supervisão pedagógica, orientação e/ou coordenação



educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares e da instituição gestora da rede pública municipal de ensino de educação básica, nos níveis e modalidades de competência do ente federativo, conforme Art. 11, inciso V da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

§2º. Os profissionais a que se refere o §1º são os que exercem docência e/ou suporte pedagógico em instituições escolares da Educação Infantil e do Ensino Fundamental e suas modalidades e órgãos de gestão da rede pública municipal de educação.

**Art. 3º.** O PCCR do Magistério Público Municipal de Pau dos Ferros constitui-se um instrumento que visa à valorização dos profissionais do magistério público municipal, mediante a instituição de uma carreira digna e de uma formação pautada em aprendizagem e desenvolvimento profissional permanente, que, associados a outros aspectos e contextos educacionais e do exercício da profissão docente, podem potencializar a melhoria da qualidade social da educação propiciada a todas as pessoas, reconhecendo-se e respeitando-se a diversidade étnico-racial, de gênero, de geração, de classe social, dentre outras.

## TÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

### CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

**Art. 4º.** A presente Lei, norteada pelos princípios do poder-dever do Estado para com a educação pública, gratuita e de qualidade para todos, assim como da gestão democrática do ensino público, tem por finalidade:

- I. reconhecimento da educação pública e gratuita como direito de todas as pessoas e dever do Estado;
- II. acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
- III. progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;
- IV. remuneração com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Nº. 11.738/2008;





- V. incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;
- VI. incentivo à integração do sistema de ensino às políticas nacionais;
- VII. estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e à atualização;
- VIII. estímulo a problematização como componente permanente da prática educativa e a pesquisa como instrumento de criação solidária;
- IX. liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, pautando-se nos princípios da democracia;
- X. livre organização dos profissionais do magistério público municipal em associações de classe;
- XI. gestão democrática das instituições e órgãos do sistema público de ensino;
- XII. a valorização dos profissionais do magistério público;
- XIII. estímulo ao profissional da educação por meio da: oportunização de cursos de formação continuada e período reservado a estudos, planejamento e avaliação inclusos na carga horária de trabalho;
- XIV. melhoria do padrão de qualidade do ensino público municipal; e
- XV. disposição, no ambiente de trabalho, de instalações e material didático suficientes e adequados ao desempenho das atividades de ensino-aprendizagem.

**Art. 5º.** A melhoria do padrão de qualidade do ensino público municipal será buscada pela garantia dos insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, cumprimento da carga horária e atribuições regimentais do professor, bem como pelo estabelecimento da relação adequada entre o número de alunos e o professor, a carga horária, os demais profissionais do magistério e as condições materiais da unidade escolar, segundo parâmetros definidos à vista das condições disponíveis e das peculiaridades do Município.

## CAPÍTULO II DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

**Art. 6º.** Para efeito desta Lei, assim se compreendem os seguintes conceitos:

- I. **Magistério Público Municipal:** o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de Professor que exercem funções de magistério nas unidades escolares de Educação Infantil e Ensino Fundamental e órgão de gestão da rede pública municipal de educação.
- II. **Funções de Magistério:** são as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração escolar, inspeção, supervisão pedagógica, planejamento, orientação e



coordenação educacionais.

- III. **Cargo:** é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei.
- IV. **Carreira:** conjunto de níveis e classes dentro de um mesmo cargo que definem a progressão funcional e remuneratória do servidor, em consonância com a complexidade de suas atribuições e grau de responsabilidades profissionais.
- V. **Grupo Ocupacional:** conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições.
- VI. **Classe:** é o agrupamento de cargos, genericamente, semelhantes em que se estrutura a Carreira.
- VII. **Nível:** é a posição na estrutura da Carreira correspondente à titulação do cargo de professor.
- VIII. **Progressão Funcional ou Desenvolvimento na Carreira:** é o processo que, mediante procedimentos de progressão, de forma horizontal e vertical, eleva o professor na carreira.
- IX. **Hora-aula ou Módulo-aula:** corresponde à duração dos períodos no horário escolar, o tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno e do professor, desenvolvido em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem, que deverá corresponder, no mínimo, a 800 (oitocentas) horas letivas anuais e a 2/3 da jornada de trabalho.
- X. **Hora-atividade:** compreende o tempo reservado ao Professor em exercício de docência e suporte pedagógico para estudos, planejamento, avaliação do trabalho didático, reuniões, articulação com a comunidade escolar e outras atividades de caráter pedagógico, correspondendo a 1/3 da jornada de trabalho.
- XI. **Jornada de Trabalho:** compreende o número de horas letivas correspondentes ao horário de trabalho semanal dos profissionais do magistério, referindo-se, portanto, ao total de horas-aula e de horas-atividade, que, consoante com o inciso VII, Art. 4º da Resolução 02, da Comissão de Educação Básica – CEB, Conselho Nacional de Educação – CNE, Ministério da Educação – MEC, deve constituir-se de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos.
- XII. **Remuneração:** retribuição pecuniária devida ao profissional, composta pelo vencimento do cargo ou função pública, acrescida das demais vantagens pessoais fixadas em lei, permanentes ou não;
- XIII. **Vencimento:** retribuição pecuniária pelo exercício do cargo ou função pública, de acordo com o





nível e grau, com valor fixado em lei;

**XIV. Profissional da educação:** docentes, profissionais no exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência, de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, coordenação e supervisão pedagógica, orientação educacional, coordenação e assessoramento pedagógico, e profissionais de funções de apoio técnico, administrativo ou operacional, em efetivo exercício nas redes de ensino de educação básica. A esses profissionais da educação, independentemente de sua formação, e em efetivo exercício nas escolas e nos órgãos de educação básica, são considerados no cômputo dos **70%** de recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB), de acordo com a Lei Nº. 14.276/2021, que altera o Novo FUNDEB.

**XV. Trabalhador da educação:** demais trabalhadores não subvinculadas aos profissionais da educação referidos no inciso XIV do Art. 6º desta Lei, em efetivo exercício nas escolas e nos órgãos de educação básica. Unem-se a esse grupo os portadores de diploma de curso superior na área de psicologia ou de serviço social, desde que integrantes de equipes multiprofissionais que atendam aos educandos, nos termos da Lei Nº. 13.935 de 11 de dezembro de 2019. São considerados no cômputo dos **30%** de recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB), de acordo com a Lei Nº. 14.276/2021, que altera o Novo FUNDEB.

### CAPÍTULO III

#### DA ESTRUTURA DA CARREIRA

##### SEÇÃO I - DOS NÍVEIS E DAS CLASSES

**Art. 7º.** A Carreira do Magistério Público municipal é integrada pelo cargo público de provimento efetivo de Professor, que desempenha as funções de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, supervisão, orientação e coordenação, sendo estruturada em 5 (cinco) níveis e 10 (dez) classes, orientando-se pelos seguintes conceitos básicos:

**§1º.** A Carreira do Magistério Público Municipal: abrange os professores que atuam na docência e no suporte pedagógico da Educação Infantil e do Ensino Fundamental, em suas diferentes modalidades.

**§2º.** O Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal: é constituído por níveis, os quais correspondem à habilitação do titular do Cargo de Professor, assim designados:

I. Professor Nível I – PNI, modalidade em extinção, correspondente à formação em nível médio, na modalidade normal, habilitado, em curto tempo após a vigência desta Lei, a lecionar na Educação Infantil e nos quatro anos iniciais do Ensino Fundamental, considerando-se o seu estágio atual de



graduandos;

- II. Professor Nível II - PNII, correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação pertinente, em instituições devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação – MEC.
- III. Professor Nível III – PNIII, correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia ou outra Graduação correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação pertinente, acrescido de formação em nível de pós-graduação *lacto sensu* (especialização), em cursos na área relacionada com a área pedagógica, preferencialmente na de atuação profissional, com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas, ministradas por Instituições de Ensino Superior (IES), devidamente reconhecidas pelo MEC.
- IV. Professor Nível IV - PNIV, correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia acrescido de formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* (Mestrado) em área relacionada com a área de atuação profissional, concluído em Instituições de Nível Superior nacionais devidamente reconhecidas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/MEC) e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira e reconhecidos pelo CNE e CAPES/MEC para obtenção do título de Mestre(a).
- V. Professor Nível V - PNV, correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia acrescido de formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* (Doutorado) em área relacionada com a área de atuação profissional, realizado em Instituições de Nível Superior nacionais devidamente reconhecidas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/MEC) e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira e reconhecidos pelo CNE e CAPES/MEC para obtenção do título de Doutor(a).

**Art. 8º.** Ao professor, quando em atividades de coordenação, administração, planejamento, inspeção, supervisão pedagógica e orientação educacional na Educação Básica Pública Municipal, será exigida como formação mínima, aquela ofertada em Curso de Pedagogia, graduação plena e/ou licenciatura plena em área específica.

**Parágrafo único:** Além dos requisitos de formação mínima exigida para o exercício das funções citadas no caput do artigo, exigir-se-á, também, como requisito para o referido exercício, a experiência docente de, no mínimo, 03 (três) anos.





**Art. 9º.** As classes, em número de nove, constituem a linha de progressão da carreira do titular de cargo de Professor e são designadas pelas letras A a J, com diferença salarial de 3% (três por cento), conforme APÊNDICE 02.

**Parágrafo único:** A linha de progressão inicia-se mediante vencimento do Estágio Probatório, garantindo-se a diferença salarial prevista neste plano.

## **SEÇÃO II - DA PROGRESSÃO FUNCIONAL OU DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

**Art. 10º.** O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei ocorrerá mediante:

- I. Promoção vertical;
- II. Progressão horizontal.

**Parágrafo único:** O processamento das progressões na carreira deverá ser, obrigatoriamente, incluído na dotação orçamentário-financeira anual do Município.

**Art. 11.** Cria-se a Comissão Permanente de Gestão e Avaliação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério público municipal de Pau dos Ferros (CPGA-PCCR) para avaliação e acompanhamento das promoções e progressões dos docentes.

**§1.** A CPGA-PCCR será composta pelos seguintes membros com seus respectivos suplentes: 02 (dois) membros do executivo, sendo 01 (um) da Secretaria Municipal de Educação (SEDUC) e 01 (um) da Secretaria Municipal de Administração (SEAD), indicados pelo(a) Secretário(a) Municipal de Educação; 01 (um) membro do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB (CACS-FUNDEB), preferencialmente seu presidente(a); 01 (um) membro representante dos gestores escolares (diretor, vice-diretor e/ou coordenador escolar); 01 (um) membro da representação sindical indicado por assembleia; 01 (um) membro do Conselho Municipal de Educação (CME) e 01 (um) membro externo (*ad hoc*) preferencialmente das Instituições de Ensino Técnico e Superior de Pau dos Ferros, nomeados em portaria pelo prazo de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogável pelo mesmo período.

**§2.** A presidência da CPGA-PCCR será do(a) Secretário(a) Municipal de Educação ou pelo seu indicado.



§ 3. A CPGA-PCCR estabelecerá em portaria específica os instrumentais de avaliação institucional que ocorrerá anualmente, com base nos critérios estabelecidos nesta Lei.

**Art. 12.** É instituída a CPGA-PCCR também com a finalidade de orientar sua implantação, operacionalização e revisão deste plano.

**Art. 13.** A referida Comissão é constituída pelo prazo de 02 (dois) anos, prorrogável pelo mesmo período.

**Art. 14.** Das decisões da CPGA-PCCR caberá recurso a ser interposto pelo Executivo Municipal, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da notificação de resultados e pareceres diversos.

**Art. 15.** A promoção vertical corresponde à mudança de um nível para outro, conforme a nova titulação obtida pelo Professor(a) dentro da área de educação.

§1º. A promoção deverá ser solicitada pelo servidor à Secretaria Municipal de Educação mediante comprovação da titulação exigida e terá efeito financeiro a partir de 30 (trinta) dias da data do requerimento.

§2º. O reajuste da remuneração do magistério, em função das promoções de que tratam essa Lei, será analisado pela CPGA-PCCR em até 30 (trinta) dias.

§3º. Após parecer da CPGA-PCCR, a Secretaria Municipal de Educação terá até 60 (sessenta) dias para a emissão de parecer acerca do objeto requerido pelo professor(a), observando-se o regulamento do Poder Público Municipal, pautado nos princípios instituídos neste plano, mais particularmente no princípio da gestão democrática das instituições órgãos da gestão pública municipal, onde as Secretarias de Educação, Finanças e de Administração atuem, conjuntamente.

**Art. 16.** A progressão horizontal na Carreira é a passagem do Professor de uma Classe para outra, dentro do mesmo nível, a cada interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício na função, obedecendo aos critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, observando-se a legislação educacional pertinente; a aplicação delas pelas redes de ensino; a estrutura escolar; as condições socioeducativas dos discentes, os resultados educacionais da escola, dentre outros critérios que a rede julgar pertinentes.





**Art. 17.** A progressão horizontal é fixada em 3% (três por cento) a variação percentual entre as classes da carreira, aplicada sempre sobre o salário base da classe anterior, observando-se o processo de avaliação de desempenho realizado pela CPGA-PCCR, pautados nos seguintes instrumentos e normativas:

- I. Participação de, pelo menos, 75% das formações ofertadas pela Secretaria Municipal de Educação;
- II. Obrigatoriedade de participação na Jornada Pedagógica realizada anualmente pela SEDUC, na integralidade de sua programação;
- III. Assiduidade e cumprimento da: a) carga-horária de trabalho; b) planejamento; c) busca ativa escolar; d) demais atividades para o bom desempenho da unidade escolar e em demais diretrizes anualmente especificadas pela CPGA-PCCR;
- IV. Cumprimento dos demais direitos e deveres estabelecidos no Regime Jurídico Único dos Servidores do Município de Pau dos Ferros/RN;
- V. Os itens listados nos incisos anteriores serão avaliados por meio de relatório qualitativo emitido pelo respectivo conselho escolar, o qual atestará o conceito de 0,0 (zero) a 10,0 (dez), tendo como ponto de corte a média 7,0 (sete).

**Art. 18.** A avaliação de desempenho deverá ser norteada pelos seguintes princípios:

- I. **Democratização:** o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado, coletivamente, pelo órgão executivo e os profissionais do magistério e da gestão da rede pública municipal de ensino;
- II. **Universalidade:** todos os profissionais do Magistério Público do município serão avaliados, consideradas as especificidades das atividades desenvolvidas nos diversos níveis e modalidades da Educação Pública Municipal e em órgão da gestão da rede pública municipal;
- III. **Transparência:** os resultados dos processos avaliativos deverão ser objeto de conhecimento dos avaliados e avaliadores, constituindo-se em instrumento-referência para os planejamentos nas instituições da Rede Pública de Educação Municipal.
- IV. **Objetividade:** escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, onde os profissionais se autoavaliem e avaliem as atividades desenvolvidas nas diversas áreas de atuação da Rede Pública Municipal de Educação, com vistas à superação das dificuldades identificadas para o desempenho profissional ou do sistema; e
- V. **Interdependência:** o trabalho do profissional do magistério e o funcionamento geral do sistema de ensino constituem-se processo global e permanente de avaliação, a fim de



proporcionar ao profissional do magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática e ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo.

**Art. 19.** Os docentes em situação de cessão ou termo de cooperação mútua farão jus às progressões e promoções, desde que apresentados os instrumentais de avaliação solicitados pela CPGA-PCCR, fornecidos pelo chefe imediato do órgão ao qual o docente esteja lotado, no exercício de suas funções educacionais.

#### **CAPÍTULO IV**

### **DO PROVIMENTO DA MOVIMENTAÇÃO E DA DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL**

#### **SEÇÃO I - DO INGRESSO**

**Art. 20.** O ingresso no cargo de Professor do Magistério Público Municipal depende, exclusivamente, de aprovação em concurso público de provas e títulos.

**§1º.** O concurso público para ingresso na Carreira será realizado para a função docente e suporte pedagógico, por área de atuação e por componente do currículo exigida:

- I. Para a área 01 (um), da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, formação mínima em nível superior com Licenciatura Plena em Pedagogia.
- II. Para a área 02(dois), dos anos finais do ensino fundamental, formação em nível superior, com Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específico do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação pertinente.
- III. Para a área 03 (três), suporte pedagógico à docência, isto é, supervisão, orientação e coordenação pedagógica, formação em nível superior, com Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específico do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação pertinente.

**§1º.** O ingresso do candidato aprovado dar-se-á no nível correspondente à habilitação para a qual concorreu à vaga.

**§2º.** O curso de graduação em Pedagogia com habilitação específica em funções de suporte pedagógico assegurará o ingresso do candidato aprovado no nível correspondente à formação superior, independentemente da área do concurso realizado.





**Art. 21.** O exercício profissional do titular do Cargo de Professor será vinculado à área de atuação ou disciplina para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício de função de suporte pedagógico, quando habilitado e atendidas as condições estabelecidas nesta Lei.

**Art. 22.** O titular de Cargo de Professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, nos termos do art. 2º, § 2º desta Lei, atendidos os seguintes requisitos:

- I. Formação em Pedagogia ou Pós-Graduação específica para o exercício da função de suporte pedagógico.
- II. Experiência de, no mínimo, dois anos de docência.

**Art. 23.** O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

**Art. 24.** São condições indispensáveis para provimento do Cargo de Professor na Rede Pública Municipal:

- I. existência de vaga;
- II. ser brasileiro ou estrangeiro de acordo com os ditames da Lei nacional;
- III. previsão de lotação numérica específica para o cargo;
- IV. idade igual ou superior a 18 anos;
- V. estar em dia com as obrigações militares e eleitorais; e
- VI. habilitação específica para o exercício do cargo.

**Art. 25.** É assegurado às pessoas com deficiência, negros, pardos e indígenas o direito a se inscreverem em concurso público para provimento de cargo instituído por esta Lei, reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas apresentadas.

## SEÇÃO II - DA NOMEAÇÃO

**Art. 26.** A nomeação far-se-á em caráter efetivo, obedecida, rigorosamente, a ordem de classificação, o número de vagas e o prazo de validade do concurso.

**Parágrafo único:** A nomeação depende de prévia verificação da inexistência de acumulação vedada pela legislação vigente.



**Art. 27.** Os candidatos aprovados em concurso serão convocados, por edital, conforme ordem de classificação, para notificação formal da nomeação e apresentação dos documentos exigidos, nos termos da Lei.

**Parágrafo único:** No caso de desistência de candidatos aprovados, serão convocados outros candidatos, considerando-se a ordem subsequente de classificação, até o preenchimento das vagas previstas.

### SEÇÃO III - DA LOTAÇÃO E DO EXERCÍCIO

**Art. 28.** A lotação de cargos do magistério é única e centralizada na SEDUC.

**Art. 29.** A designação para atuação em unidade escolar da Rede Pública Municipal de Educação obedece à ordem de classificação em concurso e à existência de vaga.

**Art. 30.** Por necessidade de serviço, o Professor pode ser designado para exercer suas atividades em mais de uma unidade escolar ou removido de uma para outra unidade de ensino no mesmo município, de acordo com critérios regulamentares estabelecidos pelo Regime Jurídico Único dos Servidores do município.

**Art. 31.** O quadro de lotação dos professores será estabelecido pela SEDUC.

**Art. 32.** Não perde a designação o Professor afastado, nos termos da lei para:

- I. exercer cargo de provimento em comissão ou função gratificada em quaisquer das três esferas de Poder, no entanto, durante o período de afastamento, seu nome não figurará no fluxo de qualificação profissional e a gratificação não onerará o correspondente do FUNDEB para pagamento do salário/vencimento do magistério público municipal.
- II. desempenhar função especial, de interesse do município.
- III. gozo de licença remunerada, prevista em lei.
- IV. licenciado(a) para qualificação em nível de Mestrado e Doutorado (*stricto sensu*).

### SEÇÃO IV – DO ESTÁGIO PROBATÓRIO





**Art. 33.** O estágio probatório corresponde ao período de três anos de efetivo exercício, a contar da data da posse no cargo de professor ou suporte pedagógico, desenvolvido na função de docência, na respectiva área ou disciplina para a qual prestou concurso, sendo-lhe permitido progredir na forma horizontal apenas mediante término desse período.

**§1º.** Durante o estágio probatório, serão proporcionados ao Professor, mediante acompanhamento da equipe de suporte pedagógico da Unidade de Ensino em que é lotado, meios favoráveis à sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

**§2º.** O estágio probatório será retomado a partir do retorno do servidor.

**§3º.** O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

- I. por motivo de doença inclusive em pessoa na família, desde que devidamente comprovada;
- II. para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar, nos termos estabelecidos na legislação em vigor;
- III. para ocupar cargo público eletivo;
- IV. quando autorizado pela SEDUC para realização de qualificação em nível de Mestrado e Doutorado.

**Art. 34.** A CPGA-PCCR instaurará comissão de análise do estágio probatório 2 (dois) meses antes do término do prazo de conclusão deste. Os trabalhos da referida comissão serão encaminhados da seguinte forma: a) provocada a instauração pelo professor(a) interessado(a) e pela SEDUC; b) emissão de parecer de SATISFATÓRIO ou NÃO SATISFATÓRIO sobre o desempenho do professor baseado em critérios previamente determinados em portaria e em consonância com RJU do município; c) entrega do parecer sob formato de relatório ao (à) Secretário(a) Municipal de Educação, que deliberará sobre nos termos da lei vigente.

## SEÇÃO V - DA VACÂNCIA

**Art. 35.** A vacância do cargo do Magistério Público municipal decorre de:

- I. exoneração;
- II. demissão;
- III. aposentadoria;
- IV. posse em outro cargo inacumulável;
- V. falecimento.



**Art. 36.** A vacância ocorrerá na data do fato ou da publicação do ato previsto no artigo anterior.

**Art. 37.** Para os efeitos desta Lei, vago é o posto de trabalho disponível, segundo exigência de carga horária, com critério definido em normas específicas, mediante necessidades educativas do Sistema Municipal de Ensino.

**Art. 38.** À critério da Prefeitura Municipal de Pau dos Ferros, é possível o incentivo à aposentadoria mediante lei específica de Plano de Aposentadoria Incentivada (PAI) aos professores em tempo de trabalho e idade condizentes com a legislação em vigor.

## SEÇÃO VI - DA REMOÇÃO

**Art. 39.** Remoção é o ato pelo qual o Profissional da Educação é deslocado para desenvolver suas atividades profissionais em outra unidade escolar ou órgão do Sistema Municipal de Ensino, que apresente vaga em sua lotação numérica, sem que se modifique sua situação funcional.

**Art. 40.** O Profissional da Educação, investido mediante concurso público, somente pode ser removido após o estágio probatório, salvo exceção prevista em lei e à critério da SEDUC.

**Art. 41.** A remoção depende de prévia fixação de vagas, com base nas necessidades escolares.

**Parágrafo único:** Na remoção levar-se-á em conta a correspondência entre a habilitação do Profissional da Educação e a habilitação exigida para a vaga existente.

**Art. 42.** A remoção pode ser feita:

- I. de ofício;
- II. a pedido;
- III. por permuta.

**Art. 44.** A remoção de ofício far-se-á tendo em vista a justificada conveniência da administração, por decisão do(a) Secretário(a) Municipal de Educação.





**Art. 45.** A remoção a pedido depende da existência de vagas divulgadas pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 46.** No caso de remoção a pedido, quando o número de vagas for inferior ao de pleitos formulados, adotar-se-á a seguinte escala de prioridade:

- I. comprovação, mediante laudo da Perícia Médica;
  - a) da impossibilidade de permanecer na localidade em que estiver servindo;
  - b) da necessidade de acompanhar cônjuge ou companheiro (a) ou dependente enfermo, em tratamento de saúde prolongado, que só possa ser feito na localidade para onde requer a remoção.
- II. comprovação da necessidade de acompanhar o cônjuge ou companheiro (a) para outra localidade;
- III. maior distância entre o local de residência e o de trabalho;
- IV. maior tempo de serviço no magistério municipal;
- V. mais de 02 (dois) anos de exercício em localidade de difícil acesso;
- VI. maior idade cronológica.

**Art. 47.** Poderá haver remoção por permuta, desde que ambos os interessados a tenham pleiteado por escrito e sejam possuidores da mesma habilitação e mesma jornada de trabalho.

**Parágrafo único:** A remoção por permuta independe de se encontrar o Profissional da Educação em estágio probatório.

**Art. 48.** As remoções dar-se-ão, preferencialmente, no período de férias regulamentares, exceto quando se tratar de permuta, doença ou para acompanhar cônjuge ou companheiro (a).

**§1º.** As remoções por motivo de doença ou para acompanhar cônjuge ou companheiro (a), independem de existência de vaga, desde que comprovado o caráter emergencial.

**§2º.** Os critérios estabelecidos no § 1º são extensivos aos Profissionais da Educação em estágio probatório, exceto quando da inexistência de vaga.

## SEÇÃO VII - DA SUBSTITUIÇÃO

**Art. 49.** A substituição somente será admitida em situações que envolvam o Profissional da Educação em atividade de docência ou no exercício de cargo de confiança.



**Art. 50.** A substituição em atividade de docência será obrigatória, considerando a garantia da carga horária mínima de efetivo trabalho escolar, conforme Lei nº 9.394, de 26 de dezembro de 1996.

**Art. 51.** O professor efetivo será substituído em decorrência de afastamento temporário ou impedimento, por um ou mais professores, que tenham ou não exercício na unidade escolar onde se deu a necessidade de substituição, cabendo à Direção da unidade escolar disponibilizar as informações para o banco de dados da SEDUC.

**Art. 52.** Haverá a possibilidade de criação de banco de chamada de professores, via contratação, para substituição temporária dos docentes efetivos, na forma da Lei vigente.

**Parágrafo único:** A contratação para professores de que trata o caput desse artigo ficará sob responsabilidade da SEDUC.

**Art. 53.** Substituição temporária corresponde ao tempo de impedimento do professor titular, devendo o órgão competente observar rigorosamente o seu início e término.

**Parágrafo único:** Para efeito de pagamento das aulas em substituição levar-se-á em conta a habilitação do Professor Substituto e a carga horária substituída.

### **TÍTULO III DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 54.** A jornada de trabalho do professor corresponde a:

I. 30 (trinta) horas;

**§1º.** A jornada de trabalho do professor inclui uma parte de horas de aula, correspondente a horas letivas e uma parte de horas de atividades destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com o programa de qualificação para os professores da rede municipal de ensino.

**§2º.** Na composição das jornadas de trabalho previstas neste Plano, observar-se-á, consoante com o § 4º, do art. 2º da Lei Nº. 11 738/2008, o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e, 1/3 da jornada de trabalho para





atividades extraclasse, destinadas ao planejamento das atividades educativas, através de trabalho coletivo na escola e fora dela.

§3º. A distribuição da carga horária além da que se refere o § anterior somente será cumprida na/pela rede pública municipal de educação, acrescentando-se aos vencimentos o pagamento de horas suplementares pertinentes ao excedente das horas previstas no § 4º, art. 1º da Lei Nº. 11.738, de 16 de julho de 2008, dada a necessidade de ampliação do quadro docente.

§4º. O pagamento das horas suplementares far-se-á apenas ao profissional do magistério público municipal que, em função da necessária ampliação do quadro do magistério público municipal, desenvolva além das horas correspondentes ao limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária, no sentido de se garantir, aos discentes, a carga horária mínima anual de oitocentas horas, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, instituído no inciso I, art. 24 da Lei Nº. 9394/1996.

§5º. Os professores podem solicitar redução de carga-horária, fazendo jus pecuniariamente a jornada de trabalho ora optada, a depender da autorização e despacho da Secretaria Municipal de Educação (SEDUC) em consonância com a Secretaria de Administração (SEAD).

§6º. As jornadas de trabalho dos professores de 25 (vinte e cinco) horas e 40 (quarenta) horas enquadram-se em extinção e, a partir do ano de 2023 todos os concursos públicos e/ou contratações temporárias serão para o enquadramento funcional de 30 horas de trabalho.

**Art. 55.** O titular de cargo de professor com jornada de 30 (trinta) horas que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá vir a prestar serviço em regime suplementar de até trinta horas semanais de trabalho, em caráter temporário e por tempo determinado de, no máximo, doze meses, para atender:

I. à substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência;

II. a outras funções de magistério, previstas no artigo 2º, inciso II, desta Lei, em atividades de assessoramento e coordenação nos órgãos e instituições do Sistema Municipal de Ensino, vinculadas à Secretaria Municipal de Educação.

#### TÍTULO IV DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS



## CAPÍTULO I DOS DIREITOS DO MAGISTÉRIO

**Art. 56.** São direitos dos profissionais do Magistério Público Municipal:

- I. receber remuneração de acordo com a classe, o nível de habilitação, o tempo de serviço e a jornada de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei e independentemente da etapa, nível de ensino, série ou ano da educação básica em que atue;
- II. participar da elaboração da proposta pedagógica da escola e do processo de sua implementação e avaliação;
- III. escolher e aplicar livremente os processos didáticos e as formas de avaliação de aprendizagem, observadas as diretrizes do sistema de ensino, da proposta pedagógica da escola e de seu regimento;
- IV. condições de trabalho que permitam o desenvolvimento da tarefa pedagógica e escolha dos conteúdos com garantia do padrão de qualidade;
- V. ter assegurada oportunidade de aperfeiçoamento profissional continuado;
- VI. ter acesso aos serviços de suporte pedagógico e de apoio especializado;
- VII. inadmissibilidade do cometimento de qualquer tarefa que não integre o elenco de atribuições do cargo ocupado;
- VIII. liberdade de associação sindical;
- IX. incentivos financeiros e de outra ordem para a publicação de trabalhos de conteúdo técnico-pedagógico, considerados relevantes pelos órgãos do Sistema Municipal de Educação; e
- X. afastamento de até 01 (um) docente para ocupar funções de diretoria em entidade de classe da categoria do magistério, sem prejuízo dos seus vencimentos.

## CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS

**Art. 57.** Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei Nº. 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional; Lei Nº. 14.113/2020, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Novo FUNDEB); Lei Nº. 14.276/2021, que altera o Novo FUNDEB; Lei Municipal Nº. 1.783/2021, que institui o Sistema Municipal de Ensino de Pau dos





Ferros; Lei Municipal N°. 1.840/2022, que dispõe sobre o piso municipal do magistério público de Pau dos Ferros.

**Parágrafo único:** As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério são aquelas descritas no artigo 212 da Constituição Federal e no artigo 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.

**Art. 58.** A remuneração dos titulares dos cargos públicos de que trata esta Lei corresponde ao vencimento básico relativo ao nível da carreira e da classe em que se encontre acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus:

§1º. Considera-se vencimento básico da carreira para uma jornada de 25 (vinte e cinco) horas no nível mínimo de habilitação/titulação, os seguintes valores:

- I. 3.108,17 (três mil, cento e oito reais e dezessete centavos);
- II. 4.040,62 (quatro mil e quarenta reais e sessenta e dois centavos);
- III. 4.848,74 (quatro mil, oitocentos e quarenta e oito reais e setenta e quatro centavos);
- IV. 6.545,80 (seis mil, quinhentos e quarenta e cinco reais e oitenta centavos);
- V. 9.164,12 (nove mil, cento e sessenta e quatro reais e doze centavos).

§2º. Considera-se vencimento básico da carreira para uma jornada de 30 (trinta) horas no nível mínimo de habilitação/titulação, os seguintes valores:

- I. R\$ 3.729,81 (três mil, setecentos e vinte e nove reais e oitenta e um centavos);
- II. R\$ 4.848,75 (quatro mil, oitocentos e quarenta e oito reais e setenta e cinco centavos);
- III. R\$ 5.818,50 (cinco mil, oitocentos e dezoito reais e cinquenta centavos);
- IV. R\$ 7.854,97 (sete mil, oitocentos e cinquenta e quatro reais e noventa e sete centavos);
- V. R\$ 10.996,96 (dez mil, novecentos e noventa e seis reais e noventa e seis centavos).

§3º. Considera-se vencimento básico da carreira para uma jornada de 40 (quarenta) horas no nível mínimo de habilitação/titulação, os seguintes valores:

- I. R\$ 4.420,55 (quatro mil, quatrocentos e vinte reais e cinquenta e cinco centavos);
- II. R\$ 5.746,72 (cinco mil, setecentos e quarenta e seis reais e setenta e dois centavos);
- III. R\$ 6.896,06 (seis mil, oitocentos e noventa e seis reais e seis centavos);
- IV. R\$ 9.309,68 (nove mil, trezentos e nove reais e sessenta e oito centavos);



V. R\$ 13.033,55 (treze mil e trinta e três reais e cinquenta e cinco centavos).

**Art. 59.** A partir de janeiro do ano de 2023 incidirá sobre esses valores o percentual de reajuste do piso nacional, de acordo com a Lei Nº. 11.738 de 16/07/2008 e a partir da Lei Municipal Nº. 1.840/2022, que dispõe sobre o piso municipal do magistério público de Pau dos Ferros.

**Art. 60.** O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da carreira do Magistério Público será obtido mediante a aplicação dos seguintes coeficientes:

- I. 30% (trinta por cento) do salário-base entre os níveis I e II.
- II. 20% (vinte por cento) do salário-base entre os níveis II e III.
- III. 35% (trinta e cinco por cento) do salário-base entre os níveis III e IV.
- IV. 40% (quarenta por cento) do salário-base entre os níveis IV e V.

**Art. 61.** Além do vencimento básico, que inclui o Piso Salarial Profissional Nacional atualizado adicionada a Titulação (níveis), são atribuídas ao Professor as seguintes vantagens pecuniárias:

- I. Quinquênio, de acordo com o estabelecido no Regime Jurídico Único do município de Pau dos Ferros-RN;
- II. Gratificação aos que exercem a função de Diretor, Vice-Diretor de Escola da Rede Pública Municipal de Educação;
- III. Gratificação de deslocamento para o exercício do magistério em escola localizada na zona rural do município, correspondente a 15% (quinze por cento) do vencimento básico do professor, em efetivo exercício de sala de aula, proporcionalmente a quantidade de dias trabalhados; e
- IV. A gratificação faz jus a deslocamentos com distância mínima de 09 (nove) km da sede do município, quando não disponibilizado transporte por parte da SEDUC para esse deslocamento.

**Art. 62.** É fixada em 3% (três por cento) a variação percentual entre as classes da carreira, aplicada sempre sobre o salário base da classe anterior, observando-se o processo de avaliação de desempenho estabelecido na Seção II - Da progressão funcional ou desenvolvimento na carreira desta Lei.

**Art. 63.** A remuneração do regime suplementar será proporcional ao número de horas adicionais à jornada de trabalho do titular de cargo de professor convocado para esse fim.





**Art. 64.** O professor efetivo nomeado para o exercício de função gratificada de Gestor de Unidade Escolar (Diretor e Vice-Diretor) fará jus à gratificação, com base nas portarias de porte escolar, publicadas anualmente, relativas à Lei Municipal Nº. 1.872/2022, que cria e fixa as funções gratificadas de Diretor e Vice-Diretor das unidades de ensino pertencentes a Rede Municipal e estabelece os critérios para a classificação das escolas, bem como na Lei Municipal Nº. 1.873/2022, que dispõe sobre a gestão democrática e participativa da Rede Pública Municipal de Ensino de Pau dos Ferros.

### **CAPÍTULO III DAS FÉRIAS**

**Art. 65.** O período de férias anuais dos profissionais do magistério será de:

- I. de quarenta e cinco dias, quando em exercício da docência;
- II. de trinta dias, quando em função de suporte e/ou supervisão pedagógica e de gestão.

**§1º.** As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola e de acordo com o calendário anual, de forma a atender às necessidades didático-pedagógicas e administrativas do estabelecimento;

**§2º.** Independente de solicitação será pago ao profissional da educação, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período de férias.

### **CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS**

#### **SEÇÃO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 66.** Ao pessoal do Magistério conceder-se-ão licenças, afastamentos e benefícios, nos termos do Regime Jurídico Único dos Servidores do Município.

**Art. 67.** Conceder-se-á, ainda, ao pessoal do Magistério licença para qualificação profissional, de acordo com o disposto nessa Lei e no Regime Jurídico Único dos Servidores do Município.

#### **SEÇÃO II - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**



**Art. 68.** A qualificação profissional, objeto do aprimoramento permanente do ensino e da progressão na carreira, será assegurada através de: a) cursos por níveis de formação, atualização, aperfeiçoamento a cargo da SEDUC e instituições parceiras; b) especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado em instituições credenciadas pelo MEC/CAPES.

**Art. 69.** A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades das Instituições, visando:

- I. à valorização do professor e melhoria da qualidade do ensino;
- II. à formação inicial ou complementação de formação de professores, para obtenção da habilitação necessária ao desempenho do cargo;
- III. à identificação de carências e dificuldades dos professores, relacionadas à formação e à prática pedagógica;
- IV. ao aperfeiçoamento ou complementação da formação relativa a conhecimentos, atitudes, valores e habilidades necessários ao desempenho eficiente das atribuições do cargo;
- V. à incorporação de novos conhecimentos e desenvolvimento de habilidades, decorrentes de necessidades oriundas das inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

**Art. 70.** A qualificação profissional do magistério municipal a cargo da SEDUC dar-se-á via Macroprograma de Formação Municipal de Educação (PROFORME) e seus subprogramas assim pontuados: Programa de Aperfeiçoamento Técnico (PROAT); Programa de Formação de Gestores Escolares (PROGESTE); Programa de Formação de Supervisão Escolar (PROFSE); Programa de Formação Docente (PROFORD). Ocorrerá, anualmente, por no mínimo, 60 horas de formação continuada aos professores em efetivo exercício na rede municipal.

**Art. 71.** A qualificação profissional do magistério municipal em nível lato sensu (Especialização) deverá ser concedida ao professor(a) integrante do plano criado por esta Lei, sem afastamento de seu exercício profissional;

**Parágrafo único:** Obrigatoriamente a instituição deverá ser reconhecida pelo MEC.

**Art. 72.** A qualificação profissional do magistério municipal em nível stricto sensu (Mestrado e Doutorado) deverá ser solicitada pelo professor professor(a) integrante do plano criado por esta Lei, com afastamento pelo período máximo de 2 (dois) a 3 (três) anos, respectivamente, e autorizada pela





SEDUC de acordo com as prioridades e os critérios estabelecidos no programa de qualificação profissional, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito.

§1º. Será observado o percentual máximo de 5% (cinco por cento) do número total efetivo de professores da rede a serem contemplados de forma concomitante com a licença mencionada neste artigo.

§2º. A SEDUC publicará anualmente o edital com o quantitativo de vagas disponíveis para a licença supracitada.

§3º. Fica definido como critérios objetivos para análise e deferimento das licenças em apreço, a idade biológica e o tempo de serviço dos professores requerentes, respectivamente.

§4º. Os professores beneficiados com a licença para qualificação profissional obrigam-se a prestar serviços na rede Municipal de Ensino, quando do seu retorno, por um período mínimo igual ao de seu afastamento, sob pena de devolver ao erário público os valores percebidos durante o período do curso, bem como deverão vincular o trabalho de dissertação ou tese final de pesquisa à sua área de atuação na rede Municipal de Ensino.

§5º. Em caso de frequência a Curso de Pós-Graduação, em nível de Mestrado ou de Doutorado, de natureza Profissional, a formação dar-se-á em serviço, de forma que licença para a qualificação profissional poderá ser concedida, parcialmente, quando o profissional encontrar-se em fase de intensificação de estudos voltados para a pesquisa que terá aplicação prática na rede pública municipal de ensino, consoante com o fluxo de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação e as normas da CAPES.

**Parágrafo único:** Obrigatoriamente a instituição deverá ser reconhecida pela CAPES.

**Art. 73.** O requisito para a concessão de licença para qualificação profissional será a investida em curso na área da Educação e/ou relacionado com a área da atuação do Professor.

### SEÇÃO III - DA LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

**Art. 74.** Após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o ocupante de cargo do Magistério faz jus a 03 (três) meses de licença a título de prêmio por assiduidade, com remuneração do cargo efetivo.

**Parágrafo único:** a licença prêmio deverá ser gozada até 5 (cinco) anos, de acordo com planejamento dos recursos humanos da SEDUC.



**Art. 75.** O número de ocupantes de cargo do Magistério em gozo simultâneo da licença-prêmio não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade escolar, do órgão ou entidade.

**Art. 76.** A readaptação de função do professor será de caráter temporário, de no máximo 12 meses, acordo com acompanhamento de perícia médica do município.

## **CAPÍTULO V DA GESTÃO DEMOCRÁTICA**

**Art. 77.** A Gestão Democrática do Ensino Público Municipal, estabelecida no artigo 206, inciso VI, da Constituição Federal, na Lei Nº. 10.172, de 09 de janeiro de 2001 (Plano Nacional de Educação) e no artigo 14 da Lei Nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, constituir-se-á num espaço de construção coletiva do processo educacional, baseado nos seguintes princípios:

- I. participação efetiva da comunidade escolar no processo de gestão em níveis deliberativos, consultivo e avaliativo;
- II. estabelecimento de parcerias entre instituições, na elaboração coletiva das diretrizes político-educacionais, preservando a autonomia da escola e do Município;
- III. a autonomia das diversas instâncias do Sistema Educacional na tomada de decisão conjunta e coordenada;
- IV. descentralização, articulação e transparência na organização pedagógica, administrativa e financeira do Sistema;
- V. democratização nas relações interpessoais com base nos princípios éticos que favoreçam a construção e o fortalecimento do exercício da cidadania.

**Art. 78.** A Gestão Democrática do Ensino Público Municipal dar-se-á pela participação da comunidade nas decisões e encaminhamentos, fortalecendo a vigência da cidadania e regulamentada nas seguintes leis: Lei Municipal Nº. 1.872/2022, que cria e fixa as funções gratificadas de Diretor e Vice-Diretor das unidades de ensino pertencentes a Rede Municipal e estabelece os critérios para a classificação das escolas, bem como na Lei Municipal Nº. 1.873/2022, que dispõe sobre a gestão democrática e participativa da Rede Pública Municipal de Ensino de Pau dos Ferros.

## **TÍTULO V**



**DOS DEVERES E DAS RESPONSABILIDADES****CAPÍTULO I  
DOS DEVERES**

**Art. 79.** O profissional do magistério tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequadas à dignidade profissional.

**Art. 80.** Além dos deveres comuns previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores do Município, incumbe aos profissionais do magistério:

I. No desempenho da função docente:

- a) conhecer essa Lei;
- b) participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
- c) elaborar e cumprir seu plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- d) zelar pelos princípios, ideais e fins da educação nacional;
- e) zelar pela aprendizagem dos alunos;
- f) estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento em conjunto com a Comunidade Escolar tendo como referencial o Projeto Político Pedagógico;
- g) ministrar os dias e horas letivos estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- h) colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- i) frequentar cursos planejados pela SEDUC e/ou indicados por essa secretaria de forma ao aprimoramento e formação profissional;
- j) comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas funções com zelo, presteza, eficiência e cordialidade;
- k) manifestar-se solidário, cooperando com a comunidade escolar e integrado ao território onde a escola se localiza;
- l) apresentar atitudes de respeito, ética e consideração para com os superiores hierárquicos e tratar com urbanidade os colegas e usuários dos serviços educacionais;
- m) comunicar às autoridades imediatas sobre possíveis irregularidades de que tiver conhecimento ou às autoridades superiores, em caso de aquele não considerar a comunicação; e
- n) zelar pela conservação da infraestrutura e todo o patrimônio municipal sob sua guarda e uso.



o) ética e sigilo profissional.

II. No desempenho de funções de suporte e/ou coordenação pedagógica:

- a) conhecer essa Lei;
- b) coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;
- c) zelar pelos princípios, ideais e fins da educação nacional;
- d) administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o alcance dos objetivos estabelecidos na proposta pedagógica;
- e) assegurar o cumprimento dos dias e horas letivos estabelecidos;
- f) zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes;
- g) prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento, em conjunto com a Comunidade Escolar tendo como referencial o Projeto Político Pedagógico;
- h) promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola, sistematicamente organizados, tanto no que se refere às aprendizagens específicas e/ou disciplinares, quanto àquelas que dizem respeito à formação geral dos(a) educandos(a);
- i) informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
- j) coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- k) acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
- l) elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;
- m) elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- n) frequentar cursos planejados pela SEDUC e/ou indicados por essa secretaria de forma ao aprimoramento e formação profissional;
- o) comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas funções com zelo, presteza, eficiência e cordialidade;
- p) manifestar-se solidário, cooperando com a comunidade escolar e integrado ao território onde a escola se localiza;





- q) apresentar atitudes de respeito, ética e consideração para com os superiores hierárquicos e tratar com urbanidade os colegas e usuários dos serviços educacionais;
- r) comunicar às autoridades imediatas sobre possíveis irregularidades de que tiver conhecimento ou às autoridades superiores, em caso de aquele não considerar a comunicação;
- s) zelar pela conservação da infraestrutura e todo o patrimônio municipal sob sua guarda e uso;
- e
- t) ética e sigilo profissional;

**Parágrafo único:** Obrigatoriamente o professor, suporte e/ou coordenação pedagógica deverá repor carga horária de trabalho/sala de aula em falta justificada ou não, de forma que garanta a carga-horária do aluno e resguarde os 45 (quarenta e cinco) dias de férias que é direito do professor. Quando em faltas não justificadas, incorrerá a instauração de sindicância por parte da administração pública e demais trâmites previstos na Portaria Nº. 022/2022 – SEDUC/PMPF, no Regime Jurídico Único do município e nesse PCCR.

## CAPÍTULO II DAS RESPONSABILIDADES E PENALIDADES

**Art. 81.** Aplicam-se, no que couber, ao profissionais e trabalhadores da educação municipal, as disposições do Regime Jurídico Único dos Servidores do Município, relativas a proibições, responsabilidades e penalidades.

**Art. 82.** É vedado, aos profissionais e trabalhadores da educação, sob pena de processo administrativo disciplinar:

- I. Referir-se, desrespeitosamente, por qualquer meio, às autoridades constituídas, pessoas ou a atos da administração pública, sendo lícita a crítica impessoal e construtiva à organização e atos administrativos que lhes disserem respeito;
- II. Promover manifestações de desprezo;
- III. Omitir ou falsear informações solicitadas por parte de seus superiores hierárquicos;
- IV. Valer-se do cargo para desempenhar atividades estranhas às suas atribuições ou para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito;
- V. Ministras aulas, em caráter particular, a aluno integrante de classe sob sua regência no âmbito da escola;



- VI. Exceder-se na aplicação de medidas educativas de sua competência;
- VII. Exercício de ações anti-éticas e de desrespeito ao sigilo profissional;
- VIII. Omissão sobre possíveis irregularidades de que tiver conhecimento em seu ambiente de trabalho;
- IX. Depredar direta ou indiretamente a infraestrutura e todo o patrimônio municipal sob sua guarda e uso; e
- X. Não execução do trabalho que lhe diz respeito com zelo, presteza, assiduidade, eficiência e cordialidade.

**Art. 83.** É vedado, ainda, aos profissionais e trabalhadores da educação, sob pena de desconto salarial:

- I. Deixar de comparecer ao serviço, sem causa justificada, ou retirar-se do trabalho no horário do expediente, sem prévia autorização do superior hierárquico;
- II. Tratar de assuntos particulares nas horas de trabalho;
- III. Não cumprir com suas atribuições e horários; e
- IV. Deixar de frequentar cursos planejados pela SEDUC e/ou indicados por essa secretaria de forma ao aprimoramento e formação profissional.

**Art. 84.** O não comparecimento do servidor ao serviço, sem justa causa, por mais de 30 (trinta) dias consecutivos ou 60 (sessenta) dias intercalados em cada ano, será punido com pena de demissão e em conforme com os trâmites definidos no Regime Jurídico Único dos servidores de Pau dos Ferros-RN;

**Parágrafo único:** os atos descritos nesse Capítulo II - Das responsabilidades e penalidades dessa Lei serão informados via relatório pelo chefe imediato do servidor e encaminhados ao Secretário(a) Municipal de Educação para as devidas providências.

## TÍTULO VI

### DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

**Art. 85.** O enquadramento dos atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal no Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, de que trata esta Lei, far-se-á, de forma automática, independente de solicitação do servidor.





**Art. 86.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento Municipal.

**Art. 87.** Poderá haver contratação temporária do titular do cargo de professor e suporte/Coordenador pedagógico, na forma da Lei vigente, para:

- I. atendimento a necessidades de excepcional interesse público, decorrente do aumento de matrículas na Rede Pública Municipal de Ensino.
- II. eventual substituição, em função do afastamento do professor, em função docente, para o gozo de licença prevista nesta Lei.

**Art. 88.** A cessão de Profissional do Magistério Público Municipal a outros órgãos dar-se-á, sempre, com ônus para a instituição requisitante e, durante o período de cessão, o referido profissional não gozará dos direitos previstos nessa Lei.

**Parágrafo único:** A cessão do Professor efetivo para o exercício de atividades estranhas ao Magistério Público Municipal interrompe o interstício para as promoções de que tratam esta Lei.

**Art. 89.** O Quadro Efetivo do Magistério Público Municipal é composto por 166 (cento e sessenta e seis) cargos de professor, assim distribuídos:

- a) professores com carga horária de 25 horas: 99, sendo: Magistério (04); Graduação (13); Especialização (77); Mestrado (05); Doutorado (-).
- b) professores com carga horária de 30 horas: 34, sendo: Magistério (-); Graduação (01); Especialização (23); Mestrado (08); Doutorado (02).
- c) professores com carga horária de 40 horas: 33, sendo: Magistério (-); Graduação (07); Especialização (24); Mestrado (01); Doutorado (-).

**Art. 90.** Os profissionais do magistério efetivos que se encontrem à época de implantação dessa Lei, em licença para trato de interesse particular ou à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, serão enquadrados por ocasião da reassunção, no órgão de origem, desde que atendam aos requisitos de habilitação estabelecidos nesta Lei.

**Art. 91.** Os profissionais do magistério efetivos que, após a implantação do novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, solicitem disposição para outros órgãos, deverão ser, sumariamente, lotados



no órgão em que passarem a exercer suas funções, sem ônus para a Rede Pública de Educação do município.

**Art. 92.** O profissional do Magistério Público Municipal só fará jus às vantagens decorrentes desta Lei, após cumprimento do estágio probatório.

**Art. 93.** O profissional do Magistério Público Municipal em caráter temporário não faz jus às progressões de níveis e classes dispostas nessa Lei.

**Art. 94.** Esta Lei entra em vigor a partir da data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário e, em especial, a Lei Municipal Nº. 1.441/2014, de 03 de abril de 2014.

Gabinete da Prefeita Municipal de Pau dos Ferros, Estado do Rio Grande do Norte, em 22 de maio de 2023.

**MARIANNA ALMEIDA NASCIMENTO**

Prefeita





**APÊNDICE 01:** Tabela do progressão horizontal e vertical do magistério público municipal de Pau dos Ferros/RN

- I. 30% ( trinta por cento) do salário-base entre os níveis I E II.
- II. 20% (vinte por cento) do salário-base entre os níveis II e III.
- III. 35% (trinta e cinco por cento) do salário-base entre os níveis III e IV.
- IV. 40% (quarenta por cento) do salário-base entre os níveis IV e V.

**APÊNDICE 02:** Tabela do piso salarial do magistério público municipal de Pau dos Ferros/RN

TABELA PISO SALARIAL 2023 DOS PROFESSORES - 14,95%										
25H	CLASSE									
	A	B (3%)	C (3%)	D (3%)	E (3%)	F (3%)	G (3%)	H (3%)	I (3%)	J (3%)
NÍVEL	Valor Piso	3 anos e 1 dia a 6 anos	6 anos e 1 dia a 9 anos	9 anos e 1 dia a 12 anos	12 anos e 1 dia a 15 anos	15 anos e 1 dia a 18 anos	18 anos e 1 dia a 21 anos	21 anos e 1 dia a 24 anos	24 anos e 1 dia a 27 anos	27 anos e 1 dia a 30 anos
PI	3.108,17	3.201,41	3.297,45	3.396,38	3.498,27	3.603,22	3.711,31	3.822,65	3.937,33	4.055,45
PII	4.040,62	4.161,84	4.286,69	4.415,29	4.547,75	4.684,18	4.824,71	4.969,45	5.118,53	5.272,09
PIII	4.848,74	4.994,20	5.144,03	5.298,35	5.457,30	5.621,02	5.789,65	5.963,34	6.142,24	6.326,51
PIV	6.545,80	6.742,17	6.944,44	7.152,77	7.367,36	7.588,38	7.816,03	8.050,51	8.292,02	8.540,79
PV	9.164,12	9.439,04	9.722,22	10.013,88	10.314,30	10.623,73	10.942,44	11.270,71	11.608,83	11.957,10

30H	CLASSE									
	A	B (3%)	C (3%)	D (3%)	E (3%)	F (3%)	G (3%)	H (3%)	I (3%)	J (3%)
NÍVEL	Valor Piso	3 anos e 1 dia a 6 anos	6 anos e 1 dia a 9 anos	9 anos e 1 dia a 12 anos	12 anos e 1 dia a 15 anos	15 anos e 1 dia a 18 anos	18 anos e 1 dia a 21 anos	21 anos e 1 dia a 24 anos	24 anos e 1 dia a 27 anos	27 anos e 1 dia a 30anos
PI	3.729,81	3.841,70	3.956,95	4.075,66	4.197,93	4.323,87	4.453,58	4.587,19	4.724,81	4.866,55
PII	4.848,75	4.994,21	5.144,04	5.298,36	5.457,31	5.621,03	5.789,66	5.963,35	6.142,25	6.326,52
PIII	5.818,50	5.993,05	6.172,84	6.358,03	6.548,77	6.745,23	6.947,59	7.156,02	7.370,70	7.591,82
PIV	7.854,97	8.090,62	8.333,34	8.583,34	8.840,84	9.106,06	9.379,25	9.660,62	9.950,44	10.248,96





PV	10.996,96	11.326,87	11.666,67	12.016,67	12.377,17	12.748,49	13.130,94	13.524,87	13.930,62	14.348,54
----	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

40H	CLASSE									
	A	B (3%)	C (3%)	D (3%)	E (3%)	F (3%)	G (3%)	H (3%)	I (3%)	J (3%)
NÍVEL	Valor Piso	3 anos e 1 dia a 6 anos	6 anos e 1 dia a 9 anos	9 anos e 1 dia a 12 anos	12 anos e 1 dia a 15 anos	15 anos e 1 dia a 18 anos	18 anos e 1 dia a 21 anos	21 anos e 1 dia a 24 anos	24 anos e 1 dia a 27 anos	27 anos e 1 dia a 30anos
PI	4.420,55	4.553,17	4.689,76	4.830,46	4.975,37	5.124,63	5.278,37	5.436,72	5.599,82	5.767,82
PII	5.746,72	5.919,12	6.096,69	6.279,59	6.467,98	6.662,02	6.861,88	7.067,74	7.279,77	7.498,16
PIII	6.896,06	7.102,94	7.316,03	7.535,51	7.761,58	7.994,42	8.234,26	8.481,28	8.735,72	8.997,79
PIV	9.309,68	9.588,97	9.876,64	10.172,94	10.478,13	10.792,47	11.116,25	11.449,73	11.793,23	12.147,02
PV	13.033,55	13.424,56	13.827,30	14.242,12	14.669,38	15.109,46	15.562,75	16.029,63	16.510,52	17.005,83

**APÊNDICE 03:** Grupo ocupacional do magistério público municipal de Pau dos Ferros-RN, em conformidade com o nível e respectiva habilitação do titular do cargo de professor.

#### **Professor – Nível I – P- I**

Correspondente à formação em nível médio, na modalidade normal, habilitado a lecionar na Educação Infantil e nos quatro primeiros anos correspondentes do Ensino Fundamental.

#### **Professor – Nível II – P- II**

Correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação pertinente.

#### **Professor – Nível III – PIII**

Correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia ou outra Graduação correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação pertinente, acrescido de formação em nível de pós-graduação *lato sensu* (especialização), em área relacionada com a área de atuação profissional, com carga horária





mínima de trezentos e sessenta horas, ministradas por Instituições de Ensino Superior, devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC).

**Professor – Nível IV – PIV**

Correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia acrescido de formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* (Mestrado) em área relacionada com a área de atuação profissional, concluído em Instituições de Nível Superior nacionais devidamente reconhecidas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/MEC) e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira e reconhecidos pelo CNE e CAPES/MEC para obtenção do título de Mestre(a).

**Professor – Nível V –P-V**

Correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia acrescido de formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* (Doutorado) em área relacionada com a área de atuação profissional, realizado em Instituições de Nível Superior nacionais devidamente reconhecidas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/MEC) e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira e reconhecidos pelo CNE e CAPES/MEC para obtenção do título de Doutor(a).