

Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAU DOS FERROS
Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desportos

LEI Nº 949/2003

DISPÕE SOBRE

**O NOVO PLANO DE CARREIRA DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**

Administração

Francisco Nilton Pascoal de Figueiredo
Prefeito Municipal

Pau dos Ferros/Rn, 17 de dezembro de 2003



Estado do Rio Grande do Norte
PREFEITURA MUNICIPAL DE PAU DOS FERROS
Rua: Getúlio Vargas, 1323, Centro, Pau dos Ferros/Rn - CEP 59.900.000
Fone: (084) 351-2316 - CGC (M.F.) 08.148.421/0001-76

Lei nº 949/2003

de 17 de dezembro de 2003

Dispõe sobre o Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Pau dos Ferros e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PAU DOS FERROS, Estado do Rio Grande do Norte, faço saber que Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E GERAIS
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Carreira e de Remuneração do Magistério Público Municipal de Pau dos Ferros, com base nas Emendas Constitucionais nº: 14/96, 19/98 e 20/98, Leis nº 9.394/96 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e nº 9.424/96 - Lei de Criação do Fundo de Manutenção de Desenvolvimento do Ensino e de Valorização do Magistério, no Parecer nº 10/97 e na Resolução nº 03/97 da Câmara de Ensino Básico do Conselho Nacional de Educação e nas legislações complementares Estadual e Municipal.

Art. 2º - Os servidores Públicos Municipais, detentores de cargos de provimento efetivo de Professor, beneficiados por esta Lei, terão como regime jurídico o vigente para todos os servidores Municipais da Prefeitura Municipal de Pau dos Ferros.

Art. 3º - Esta Lei dispõe sobre a implantação, implementação, institucionalização e gestão do Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal e estabelece a tabela de salário, remuneração, normas, procedimentos, direitos e deveres dos profissionais de educação, que possa assegurar o seu pleno funcionamento e se instituirá através de dois quadros de pessoal, assim definidos:

I - Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal,

II - Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal:

§ 1º - Aplicam-se os dispostos na presente Lei, aos Professores, Especialistas em Educação e Regentes de Ensino, ocupantes de cargos públicos do Magistério Municipal, concursados, estáveis e não estáveis e que estejam em efetivo exercício de sala de aula e/ou de suporte pedagógico e de administração e planejamento escolar e, ainda, de orientação educacional, cuja formação, qualificação, atualização, tempo de serviço e remuneração se enquadre ao Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Pau dos Ferros.

§ 2º - A habilitação de enquadramento do profissional de educação, de que trata o § 1º, deste Artigo, oportunizará, o profissional supra citado, a pertencer ao Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal, de que trata o Inciso I, deste Artigo.

§ 3º - A não habilitação do servidor de educação em exercício de sala e aula e/ou de suporte pedagógico, de que trata o § 1º deste Artigo, implicará no enquadramento desse servidor no Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal.

§ 4º - Os servidores de educação do Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal, de que trata o § 3º, deste Artigo, terão mantidos todos os direitos adquiridos e vantagens já percebidas, ficando seus respectivos cargos extintos, quando da sua vacância, por:

I - enquadramento no Novo Plano;

II - aposentadoria;

III - demissão;

IV - falecimento;

V - promoção;

VI - extinção;

VII - ascensão;

VIII - readaptação.

§ 5º - Os servidores detentores de cargos do Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal, de que trata § 1º, deste Artigo, terão mantida a denominação do cargo original e sua classificação funcional será de acordo com o que for determinado pela lei que deu origem a esse cargo.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 4º - Para efeito desta Lei, entende-se por:

I - Estatuto, é o regulamento do regime jurídico, o qual contém as normas definidoras de direitos e obrigações;

II - Estatuto dos Servidores Públicos, é a norma legal que estabelece as relações do servidor público com o Município, através do qual define direitos, obrigações e responsabilidades;

III - Carreira, é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonada segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares que a integram;

IV - Plano de Carreira, é o instrumento de administração de recursos humanos voltado, essencialmente, para a profissionalização e desempenho profissional ao longo do tempo;

V - Quadro, é o conjunto de carreiras de cargos isolados, inclusive cargos comissionados e funções gratificadas;

VI - Regime Jurídico, é o conjunto de preceitos que regem as relações de direito entre o servidor e a administração Municipal;

VII - Regime Celetista, é o conjunto de preceitos que se refere às relações jurídicas entre o servidor e a administração Municipal, com base na legislação trabalhista, isto é na Consolidação da Lei do Trabalho - CLT;

VIII - Empregado Público, é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência desse mediante salário, com base na CLT;

IX - Regime Estatutário, é a relação jurídica entre o servidor público e a administração pública, com base nos princípios constitucionais pertinentes;

X - Cargo Público, é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições específicas e estipêndios correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei;

XI - Cargo Efetivo, é o cargo provido em caráter permanente, por prazo indeterminado, por meio de concurso público, na forma estabelecida em lei;

XII - Cargo em Comissão ou Comissionado, é o que só admite provimento em caráter provisório, destinam-se as funções de confiança dos superiores hierárquicos. O cargo é permanente, mas o desempenho é sempre precário e a pessoa que o exercer não adquire direito de continuidade da função, podendo ser provido por pessoa estranha a administração da Prefeitura Municipal;

XIII - Função, é a atribuição ou conjunto de atribuições que a Administração Municipal confere a cada categoria profissional ou confere individualmente a determinados servidores para execução dos serviços eventuais;

XIV - Cargo de Chefia e Função de Direção ou Chefia e Assessoramento, é o que se destina a direção de serviços, podendo ser de carreira ou isolado e de provimento em comissão;

XV - Contrato Temporário, é o contrato por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, aplicável, aos casos definidos em lei, utilizado pelo administrador público, quando plenamente justificado;

XVI - Servidor, é a pessoa legalmente investida em cargo público;

XVII - Nomeação, é o ato administrativo de convocação daquele que deve ser investido em cargo público, através do qual se dá o provimento do cargo;

XVIII - Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança;

XIX - Estágio Probatório, é o período inicial de três anos de efetivo exercício do servidor, candidato a titular de cargo de provimento efetivo;

XX - Estabilidade, é garantia constitucional de permanência do serviço público outorgada ao servidor que nomeado em caráter efetivo, tenha transposto o estágio probatório;

XXI – Progressão, é a evolução na carreira, podendo ser por mudança de padrão de vencimento na mesma classe, neste caso horizontal ou por mudança de classe superior do mesmo cargo, neste caso vertical;

XXII – Readaptação, é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica;

XXIII – Disponibilidade, é a situação em que se coloca o servidor estável, afastado do exercício, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, quando o cargo é extinto ou é declarada sua desnecessidade, até seu adequado aproveitamento em outro cargo;

XXIV – Cargo de Carreira de Professor, é o que se escalona em níveis, classes e referências salariais, para acesso privativo de seus titulares, do mais humilde até o da mais alta hierarquia profissional;

XXV – Classe, é o agrupamento de cargo da mesma profissão e com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos, de acordo com a qualificação profissional adquirida, atrelada ao desempenho da sua função profissional;

XXVI – Nível, é o agrupamento de cargos públicos que identifica a mesma formação profissional;

XXVII – Referência Salarial, é o que indica o salário devido ao servidor, variando no presente Plano de Carreira de 01 (um) a 10 (dez), no interstício de três em três anos, de conformidade com seu desempenho profissional;

XXVIII – Lotação, é o local onde o servidor deve ter exercício, em determinada unidade administrativa Municipal;

XXIX – Vencimento, é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado nesta lei e em leis complementares;

XXX – Remuneração, é o vencimento do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas na presente Lei e em leis complementares;

XXXI – Vantagem Pecuniária, é o valor acrescido ao vencimento, constituído de indenizações, gratificações e adicionais;

XXXII – Indenização, é o valor devido ao servidor em virtude de deslocamento ou viagens a serviços, podendo ser de três tipos: ajuda de custo, transporte e diária;

XXXIII – Gratificações, são vantagens pecuniárias concedidas ao servidor que esteja prestando serviço na sua respectiva função em condições anormais de segurança, salubridade ou onerosidade ou ainda, pelo desempenho destacado da função que o cargo exige;

XXXIV – Adicionais, são vantagens pecuniárias que a Administração Municipal concede ao servidor em razão do tempo de exercício no cargo público ou por carga horária extra e pré-fixada;

XXXV – Rede Municipal de Ensino de Pau dos Ferros, é o conjunto de órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto;

XXXVI – Magistério Público Municipal, é o conjunto de profissionais da educação, ocupantes do cargo de Professor do Ensino Público Municipal, para desempenho de atividades de docência e de suporte pedagógico;

XXXVII – Professor, é o membro do magistério que exerce atividade docente e/ou pedagógica, oportunizando ao educando atendimento educacional integral e preparação para o desempenho da cidadania, como:

- a) a participação na elaboração de propostas pedagógicas do estabelecimento de ensino,
- b) a elaboração do plano de trabalho, segundo as propostas pedagógicas do estabelecimento de ensino,
- c) o zelo pela aprendizagem do aluno,
- d) o estabelecimento de estratégias de recuperação do aluno de menor rendimento escolar,
- e) a participação efetiva dos dias letivos e horas de aula estabelecidas em lei além da participação integral dos períodos de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional,
- f) a participação das atividades de articulação da escola com a família.

XXXVIII – Pedagogo, é o membro do magistério que exerce atividade de planejamento, administração, inspeção, supervisão e de orientação educacional, com vista ao alcance das metas e objetivos da educação;

XXXIX – Atividades de suporte pedagógico, é a forma que professores e pedagogos, através das unidades de ensino, terão incumbência de:

- a) elaborar e executar suas propostas pedagógicas,
- b) administrar seu pessoal e seus recursos materiais e financeiros,
- c) assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas de aula estabelecidas,
- d) velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente,
- e) prover meios para a recuperação de alunos de menor rendimento, articular com a família e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola.

XL – Funções de Magistério, são as atividades de docência e de suporte pedagógico utilizadas no desenvolvimento do ensino.

TÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DAS GARANTIAS

CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 5º - A Carreira do Magistério Público Municipal, tem como princípio básico:

- I – a profissionalização, que se pressupõe a vocação e dedicação ao magistério;
- II – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- III – as progressões horizontal e vertical, através de mudanças, respectivas, de promoções periódicas e de nível de habilitação.
- IV – a remuneração condigna dos Profissionais do Magistério Público Municipal, em efetivo exercício de sala de aula e de suporte pedagógico;
- V – o desempenho no trabalho, mediante avaliação, segundo parâmetro de qualidade do exercício profissional;
- VI – a jornada de trabalho incorporada as atividades de planejamento e colaboração com a direção da unidade ensino;
- VII – o ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos;
- VIII – a definição do perfil do profissional para atuar na Educação Básica de acordo com o Título VI, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional);
- IX – o financiamento com base na Emenda Constitucional nº 14/96, no Art. 60 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias e no Art. 7º, da Lei 9.424/96
- X – a carreira e remuneração com base no Título VI, Arts. 61 e 67 da Lei nº 9.394/96, nos Art's.9º e 13 da Lei nº 9.424/96, no Parecer nº 10/97 e Resolução nº 03/97 da Câmara de Ensino Básico do Conselho Nacional de Educação.

CAPÍTULO II DAS GARANTIAS

Art. 6º - A Carreira do Magistério Público Municipal, tem como garantia:

- I – a gestão democrática do ensino público;
- II – a garantia de padrão de qualidade;
- III – a mudança na formação, remuneração e dedicação dos profissionais de educação;
- IV – o ingresso no Quadro Permanente de Pessoal, através de concurso público de provas e títulos, por cargo e área de atuação;
- V – a obrigatoriedade de estágio probatório de três anos;
- VI – a oferta na carreira por nível, classe e referência;
- VII – a existência de um único cargo de professor;
- VIII – o posicionamento do profissional de educação, na carreira, de acordo com a formação, a habilitação e o tempo de serviço relacionado com o desempenho e atualização profissional;
- IX – a oportunidade de progressão horizontal e vertical da carreira;
- X – a valorização da pós-graduação;
- XI – a definição de níveis, classes e referências salariais;
- XII – a definição de critério de progressão;
- XIII – o cumprimento da legislação em vigor;
- XIV – a definição da duração dos interstícios, nas mudanças de nível, classe e referência.
- XV – a definição dos percentuais de variação dos vencimentos pela mudança de nível, classe e referência salarial, nos termos da resolução nº 3/97, do Conselho Nacional de Educação;
- XVI – a definição dos adicionais e gratificações concedidas ao profissional de educação;

- XVII – a definição do regime de trabalho do profissional de educação;
- XVIII – a definição de critérios para regime suplementar;
- XIX – a formação inicial e continuada do docente e do profissional de apoio pedagógico;
- XX – a definição da estrutura operacional do Plano de Carreira.

TÍTULO III
DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 7º - A Administração Municipal, incumbir-se-á, através das instituições de ensino, de:

- I – manter sobre sua responsabilidade os mecanismos de controle e acompanhamento do Novo Plano de Carreira do Magistério;
- II – fazer cumprir as exigências da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, da Lei do FUNDEF, da Resolução nº 03/97 do Conselho Nacional de Educação e da presente Lei;
- III – promover a melhoria e qualidade do ensino e a valorização dos profissionais do Magistério Municipal;
- IV – oferecer meios capazes de assegurar a supervisão escolar e o desempenho do professor, nos termos da presente Lei;
- V – assegurar a manutenção do material didático/pedagógico necessário ao desempenho das atividades administrativas da escola, dos docentes e de suporte pedagógico;
- VI – adquirir, ampliar e manter o equipamento didático e administrativo das unidades de ensino;
- VII – apoiar e desenvolver os programas de educação especial, de educação de jovens e adultos e de ensino profissionalizante;
- VIII – assegurar a conservação e ampliação das unidades de ensino, através de reformas e construção de novas salas de aula e de espaços físicos destinados a prática de Educação Física e outras atividades didáticas fora da sala de aula.

CAPÍTULO II
DO ÓRGÃO CENTRAL

Art. 8º - A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desportos é o órgão responsável pela política de educação, cultura e desportos do Município, a quem compete:

- I – definir diretrizes, metas e ações de desenvolvimento do Ensino Municipal;
- II – proporcionar meios que assegurem a melhoria e qualidade do ensino;
- III – promover, de forma permanente, a valorização do profissional do magistério por meio da fixação de um piso salarial, a garantia de uma formação inicial e continuada de qualidade;
- IV – garantir o pleno funcionamento das unidades de ensino;
- V – oferecer estrutura adequada ao bom desempenho do profissional de educação;
- VI – fazer cumprir o calendário escolar;
- VII – apoiar a execução das metas, objetivos e planos: Nacional, Estadual e Municipal de Educação;
- VIII – desenvolver outras atividades do ensino, inerentes ao Sistema Municipal de Ensino.

CAPÍTULO III
DOS ÓRGÃOS SETORIAIS

Art. 9º – A Estrutura Operacional do Plano de Carreira e de Valorização do Magistério Público Municipal, constituir-se-á dos seguintes órgãos setoriais:

- I – do Núcleo de Educação Infantil;
- II – do Núcleo de Ensino Fundamental;

SEÇÃO I
DOS NÚCLEOS DE ENSINO
SUBSEÇÃO I

DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Art. 10 - Os Núcleos de Educação Infantil e de Ensino Fundamental, de que trata o Art. 9º, da presente Lei, constituir-se-á, cada um deles, dos seguintes órgãos:

- I - Coordenação Pedagógica;
- II - Coordenação Administrativa;
- III - Centro de Ensino Rural;
- IV - Unidades de Ensino.

SUBSEÇÃO II DA COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA

Art. 11 - A Coordenação Pedagógica, de que trata o Inciso I, do Artigo anterior, é um órgão de planejamento, assessoramento, consultoria e controle das atividades didático/pedagógicas desenvolvidas pelos profissionais de educação, junto ao seu respectivo Núcleo, competindo-lhe:

I - o assessoramento técnico pedagógico às escolas, centro de ensino rural e aos profissionais de educação, no que se refere:

- a) - ao planejamento;
 - de aulas,
 - do calendário escolar,
 - de cursos,
 - de reuniões comunitárias,
 - de reuniões de pais e mestres,
 - de avaliação do aprendizado do aluno,
 - de avaliação do desempenho dos profissionais de educação.

- b) - a avaliação;
 - de resultados finais de cada período letivo,
 - de aprendizado,
 - de desempenho do profissional de educação,
 - de envolvimento da comunidade com os problemas da educação,
 - de fatores e variáveis indicadores de padrão de qualidade.

e supervisor),

- da evasão e repetência,
- dos custos e da qualidade do ensino;
- c) - a promoção;
 - de eventos educativos,
 - de encontros periódicos de pais e mestres,
 - de incentivos de valorização do profissional de educação,
 - da formação continuada do professor.

II - a realização de política de desenvolvimento do ensino, através de ações pedagógicas de correção das deficiências e promoção dos meios adequados a melhoria e qualidade do ensino, com vistas:

- a) - a redução do índice de evasão e repetência do escolar,
- b) - a melhoria da infra-estrutura existente,
- c) - a ampliação da infra-estrutura de educação infantil e do ensino fundamental,
- d) - a ampliação da oferta de vagas,
- e) - a qualificação dos profissionais de educação infantil,
- f) - a ampliação da carga horária de permanência da criança na escola,
- g) - a adequação do espaço físico da escola as necessidades de melhor desempenho das atividades/didáticas do professor e aluno,
- h) - o maior envolvimento da comunidade com os problemas de interesse da educação infantil.

SUBSEÇÃO III DA COORDENAÇÃO ADMINISTRATIVA

Art. 12 - A Coordenação Administrativa de que trata o Inciso II, do Art. 10, da presente Lei, é órgão de assessoramento administrativo, junto ao seu respectivo Núcleo, a quem compete:

I – desenvolver atividades administrativas de:

- a) - pessoal,
- b) - material,
- c) - patrimônio.

II – desenvolver, com apoio das unidades de ensino, ações de:

- a) – controle de frequência dos servidores de educação,
- b) – controle e distribuição de materiais de consumo das unidades de ensino,
- c) – controle e conservação dos bens móveis das unidades de ensino,
- d) – controle e conservação dos bens imóveis das unidades de ensino,

III – assegurar a perfeita interação administrativa entre o Núcleo de Educação Infantil e às unidades administrativas da Administração Central da Prefeitura Municipal de Pau dos Ferros, através da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desportos.

Art. 13 – A Coordenação Administrativa, de que trata o Artigo anterior, constituir-se-á de:

I – Subcoordenação de Pessoal e

II – Subcoordenação de Material e Patrimônio

Parágrafo Único – As subcoordenações de que trata este Artigo, têm suas competências integradas as da Coordenação Administrativas, no que se referem a administração de pessoal e a administração de material e patrimônio.

SUBSEÇÃO IV DO CENTRO DE ENSINO RURAL

Art. 14 – O Centro de Ensino Rural, de que trata o Inciso III, do Art. 10, da presente Lei, é órgão de agrupamento das unidades de ensino, por área de atuação, da Zona Rural do Município, a quem compete:

- I – administrar e controlar a política pedagógica do ensino rural;
- II – manter sobre sua subordinação as atividades de docência e apoio pedagógico;
- III – oferecer apoio às ações dos projetos políticos pedagógicos das unidades de ensino rural;
- IV – garantir o acesso e permanência do aluno na escola;
- V – garantir o padrão de qualidade do ensino;
- VI – garantir o engajamento efetivo do profissional de educação
- VII – promover o desenvolvimento integrado da escola, comunidade e sociedade.

SUBSEÇÃO V DAS UNIDADES DE ENSINO

Art. 15 – As unidades de ensino, de que trata o Inciso IV, do Art. 10, da presente Lei, são órgãos de oferta de ensino gratuito de responsabilidade da Administração Municipal, com subordinação didático/pedagógica direta ao Centro de Ensino Rural, quando localizada na zona rural e a Coordenação Pedagógica, de que trata o Inciso I, do Art. 10, da presente Lei, a quem compete:

- I – assegurar a igualdade para o acesso e permanência;
- II – assegurar a valorização dos profissionais do ensino;
- III – manter gestão democrática do ensino público;
- IV – garantir o padrão de qualidade;
- V – garantir o engajamento efetivo do profissional de educação.
- VI – promover o desenvolvimento integrado da escola, comunidade e sociedade;
- VII – ampliar a oferta de vagas, de forma a atender a demanda existente.

Art. 16 – As Unidades de Ensino, de que trata o Inciso IV, do Art. 10, da presente Lei, são classificadas, para efeito de desenvolvimento de ações pedagógicas e administrativas, em quatro classe, denominadas de A, B, C e D.

§ 1º - A Unidade de Ensino Classe A, de que trata este Artigo, é aquela que apresenta o maior número de crianças matriculadas na Rede Municipal de Ensino.

§ 2º - A Unidade de Ensino Classe B, de que trata este Artigo, é aquela que funciona, no mínimo, em dois turnos e com 200 até uma unidade inferior de crianças matriculadas a unidade de Classe A.

§ 3º - A Unidade de Ensino Classe C, de que trata este Artigo, é aquela que funciona, no mínimo, em um turno e com 70 a 199 crianças matriculadas.

§ 4º - A Unidade de Ensino Classe D, de que trata este Artigo, é aquela que apresenta matrículas com um número inferior a 70 crianças matriculadas.

SEÇÃO II DOS CARGOS COMISSIONADOS

Art. 17 - Para operacionalização da presente Lei, ficam criadas as seguintes funções gratificadas:

- I - Chefe do Núcleo de Educação Infantil;
- II - Chefe do Núcleo de Ensino Fundamental;
- III - Coordenador Pedagógico de Educação Infantil;
- IV - Coordenador Pedagógico do Ensino Fundamental;
- V - Coordenador Administrativo da Educação Infantil;
- VI - Coordenador Administrativo do Ensino Fundamental;
- VII - Subcoordenador de Pessoal da Educação Infantil;
- VIII - Subcoordenador de Pessoal do Ensino Fundamental;
- IX - Subcoordenador de Material e Patrimônio da Educação Infantil;
- X - Subcoordenador de Material e Patrimônio do Ensino Fundamental
- XII - Diretor do Centro de Ensino Rural
- XIII - Diretor de Unidade de Ensino Classe A;
- XIV - Diretor de Unidade de Ensino Classe B;
- XV - Diretor de Unidade de Ensino Classe C;
- XVI - Secretário de Unidade de Ensino Classe A;
- XVII - Secretário de Unidade de Ensino Classe B;
- XVIII - Secretário de Unidade de Ensino Classe C;
- XIV - Professor Responsável por Unidade de Ensino Classe D.

§ 1º - as funções gratificadas de que trata este Artigo são consideradas de confiança, ficando sua nomeação ou designação, bem como exoneração de livre iniciativa do Chefe do Poder Executivo, exceto as funções de Direção e Vice-Direção de unidade de ensino que será realizada através de lista tríplice escolhida em eleição direta pela comunidade escolar.

§ 2º - A lista tríplice de que trata o parágrafo anterior será realizada através de eleição direta realizada entre professores, supervisores, pais e alunos e servidores administrativos de cada unidade de ensino, tendo sobre os votos apurados os seguintes pesos:

- I - docentes e professores de suporte pedagógico peso 4 (quatro);
- II - pais e alunos, peso 3 (três);
- IV - servidores administrativos, peso 3 (três).

§ 3º - O mandato de Diretor e Vice-Diretor de Unidade de Ensino, de que trata este Artigo, será de quatro anos, podendo ser reeleito uma só vez.

TÍTULO IV DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 18 - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios:

- I - a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e a qualidade profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II - a valorização do desempenho, a qualificação e o conhecimento;
- III - a progressão através de mudanças de nível de habilitação e de promoções periódicas.

CAPÍTULO II DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 19 - São atribuições da função de docência:

- I - participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
- II - elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
- III - zelar pela aprendizagem do aluno;
- IV - estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V - ministrar nos dias letivos as horas de aula estabelecidas;
- VI - participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VII - colaborar com as atividades de articulação da escola com a família e a comunidade;
- VIII - participar das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e do processo ensino/aprendizagem.

Art. 20 - São atribuições da função de suporte pedagógico direto à docência na educação básica, voltadas para planejamento, administração, supervisão, orientação e inspeção escolar:

- I - coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;
- II - administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atendimento de seus objetivos pedagógicos;
- III - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas de aula estabelecidas;
- IV - velar pelo cumprimento de plano de trabalho de cada docente;
- V - prover meios para recuperação dos alunos de menor rendimento escolar;
- VI - promover articulação com a família e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- VII - informar os pais e responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
- VIII - coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- IX - acompanhar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
- X - elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema de ensino ou da rede de ensino ou da escola;
- XI - participar da elaboração, acompanhamento e avaliação dos planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema de ensino e/ou da rede de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- XII - acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 21 - A Carreira do Magistério Público Municipal de Pau dos Ferros fica integrado pelo cargo de provimento efetivo de Professor e estruturado em três níveis, três classes e dez referências salariais por classe.

§ 1º - O Nível de que trata o Inciso XXVI, do Art. 4º, da presente Lei, é o agrupamento de cargos públicos que identifica a mesma formação profissional, variando de I a III, de acordo com o nível de formação.

§ 2º - A Classe, de que trata o Inciso XXV, do Art. 4º, da presente Lei, é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a carreira, variando de "A" a "C", de acordo com os cursos de atualização e aperfeiçoamento comprovado pelo professor.

§ 3º - A Referência Salarial de que trata o Inciso XXVII, do Art. 4º, da presente Lei, é o que indica o salário devido ao servidor, variando no presente Plano de Carreira 01 a 10 (dez), no período de três em três anos, de acordo com o seu desempenho em sala de aula e/ou de apoio

pedagógico, avaliado especificamente pela comunidade escolar e pelo sistema de acompanhamento definido na presente Lei.

§ 4º - A Carreira do Magistério Público Municipal, abrange o Ensino Fundamental, a Educação Infantil, a Educação de Jovens e Adultos e o Ensino Profissionalizante.

§ 5º - O concurso público para o ingresso na carreira será realizado com abrangência específica das áreas de atuação e as provas elaboradas para formação a nível de licenciatura em magistério para preenchimento das vagas existentes.

§ 6º - O Ingresso na carreira dar-se-á por nível e referência salarial inicial, correspondente a habilitação do candidato aprovado.

§ 7º - O exercício profissional do titular do cargo de professor será vinculado a área de atuação para o qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação, indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

§ 8º - O titular do cargo de professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para exercício da função de suporte pedagógico;

II - experiência, de no mínimo, dois anos de docência.

III - compatibilidade de horários das atividades.

SEÇÃO II DOS NÍVEIS, CLASSES E REFERENCIAS SALARIAIS SUBSEÇÃO I DOS NÍVEIS

Art. 22 - Os níveis de que trata o Inciso XXVI, do Art. 4º, desta Lei, constituir-se-ão de agrupamento de profissionais ocupantes do cargo de professor que exige a mesma formação profissional, assim denominados:

I - Professor Nível I - formação de nível médio, na modalidade normal, habilitado a lecionar na educação infantil e de 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental;

II - Professor Nível II - formação superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente a área de conhecimento específico do currículo ou graduação correspondente a área de conhecimento específico do currículo ou com formação de licenciatura plena em pedagogia mais cursos adicionais de curta duração, nos termos da legislação vigente;

III - Professor Nível III - formação superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente a área de conhecimento específico do currículo ou com formação de licenciatura plena em pedagogia mais curso adicional de pós-graduação, a nível de especialização, mestrado e doutorado, em áreas afins, do exercício da função de docência ou de suporte pedagógico, na Educação Infantil e no Ensino Fundamental, na Educação de Jovens e Adulto, nos Cursos Profissionalizantes e/ou no Ensino Médio, além do exercício da função de docência em cursos de formação continuada e qualificação de Professores da Rede Municipal de Ensino.

§ 1º - A mudança de nível é automática, cumprida o estágio probatório determinado em lei e vigorará a partir da data de homologação pelo chefe do Poder Executivo, ouvido a Comissão Permanente de Pessoal do Sistema Municipal de Ensino - COPSME, em processo formulado para atendimento ao pedido, no qual deverá está anexado o comprovante da nova habilitação.

§ 2º - A mudança de nível de que trata o parágrafo anterior, restringe-se a existência de vaga, no Quadro Permanente de Pessoal do Magistério e em caso de inexistência, o interessado ficará condicionado a abertura de nova vaga por lei ou por aposentadoria, demissão e falecimento de um titular do mesmo nível ou ainda, por ampliação do Quadro de Pessoal do Magistério, autorizada pelo Poder Legislativo.

§ 3º - A mudança de nível, de tratam os parágrafos anteriores, só ocorrerá a pedido do interessado, através de requerimento oficial, acompanhado do comprovante de conclusão do curso que lhe dê direito, nos termos da presente Lei.

SUBSEÇÃO II DAS CLASSES

Art. 23 - A de classe de que trata o Inciso XXV, do Art. 4º, desta Lei, constitui a linha de promoção da carreira vertical do titular do cargo de professor, segundo o nível I:

I - Professor Nível I,

- a) Classe A, professor com formação de nível médio, na modalidade normal;
- b) Classe B, professor com formação de nível médio, na modalidade normal e mais, no mínimo, um curso adicional, de no mínimo 180 (cento e oitenta) horas de duração, com conteúdo programático voltado para a área de atuação em que o interessado desempenha suas atividades profissionais de docência e/ou de apoio pedagógico;
- c) Classe C, professor com formação de nível médio, na modalidade normal e mais, no mínimo, dois cursos adicionais, de no mínimo 180 (cento e oitenta) horas ou um de 360 horas ou mais de duração, com conteúdo programático voltado para a área de atuação em que o interessado desempenha suas atividades profissionais de docência e/ou de apoio pedagógico.

II - Professor Nível II,

- a) Classe A, professor com formação superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente a área de conhecimento específico do currículo ou com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;
- b) Classe B, professor com formação superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente a área de conhecimento específico do currículo ou com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente e mais, no mínimo, um curso adicional de 180 (cento e oitenta) horas de duração, com conteúdo programático voltado para a área de atuação, em que o interessado desempenha suas atividades profissionais de docência e/ou de apoio pedagógico;
- c) Classe C, professor com formação superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente a área de conhecimento específico do currículo ou com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente e mais, no mínimo, dois cursos de 180 (cento e oitenta) horas de duração ou um curso de, no mínimo, 360 horas, respectivamente, com conteúdos programáticos voltados para as áreas de atuação em que o interessado desempenha suas atividades profissionais de docência e/ou de apoio pedagógico;

III - Professor Nível III,

- a) Classe A, professor com formação superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente a área de conhecimento específico do currículo ou com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente e mais um curso de especialização com conteúdo curricular voltado para a área de atuação em que o interessado desempenha suas atividades profissionais de docência e/ou de apoio pedagógico;
- b) Classe B, professor com formação superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente a área de conhecimento específico do currículo ou com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente e mais curso de mestrado com conteúdo curricular voltado para a área de atuação em que o interessado desempenha suas atividades profissionais de docência e/ou de apoio pedagógico;
- c) Classe C, professor com formação superior, em curso de licenciatura plena ou graduação correspondente a área de conhecimento específico do currículo ou com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente e mais curso de doutorado com conteúdo curricular voltado para a área de atuação em que o interessado desempenha suas atividades profissionais de docência e/ou de apoio pedagógico.

Parágrafo Único - O Cargo de Professor, segundo as classificações, constantes dos incisos, I, II e III e respectivas alíneas, deste Artigo, passam ter as seguintes nomenclaturas:

I - Professor Nível I

- a) Professor Nível I, Classe A - PIA,
- b) Professor Nível I, Classe B - PIB,
- c) Professor Nível I, Classe C - PIC.

II - Professor Nível II;

- a) Professor Nível II, Classe A - PIIA
- b) Professor Nível II, Classe B - PIIB,
- c) Professor Nível II, Classe C - PIIC

III - Professor Nível III;

- a) Professor Nível III, Classe A - PIIIA,
- b) Professor Nível III, Classe B - PIIBB,

c) Professor Nível III, Classe C – PIIC,

SUBSEÇÃO III DAS REFERÊNCIAS

Art. 24 - As Referências Salariais de que tratam os Inciso XXVII, do Art. 4º, da presente Lei, constitui a linha de promoção da carreira horizontal do titular do cargo de professor, no interstício de três anos, no mesmo nível e mesma classe, variando de 1 a 10, de acordo com o tempo de serviço e desempenho profissional de efetivo exercício de sala de aula e/ou de suporte pedagógico, comprovado através de avaliação periódica realizada entre alunos, pais, professores, supervisores, e diretor de unidade escolar, nos termos da presente Lei, regulamentado através de decreto executivo.

Parágrafo Único - As nomenclaturas concedidas ao Cargo de Professor, de que trata o Parágrafo Único, dos Art's. 22 e 23, da presente Lei, após a inclusão da Referência Salarial, de que trata este Artigo, será acrescida, a cada uma dela, o número da referência que se encontra o servidor, como exemplos: Professor Nível I, Classe A, Referência 5 = PIA-5 ou Professor Nível III, Classe B, Referência 8 = PIIIB-8

CAPITULO IV DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art.25 - A qualificação profissional, objeto do aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada através de cursos por níveis de formação, atualização, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado, em instituições credenciadas, de programas de qualificação em serviços e de outras ações de atualização profissional, observadas os programas prioritários, em especial, os de habilitação dos professores leigos

Art.26 - A licença especial para qualificação profissional consiste no afastamento do professor de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito e será concedida para freqüência a cursos de atualização, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado em instituição credenciada.

§1º - O afastamento de que trata o caput deste Artigo, não implicará em prejuízo financeiro e funcional do profissional de educação, exceto as gratificações por número de aluno ou de professor em atividades de suporte pedagógico, nos exercícios, respectivamente, de docência ou de suporte pedagógico

§2º - O afastamento de que trata o caput deste Artigo, só poderá ser concedido sem prejuízo funcional do ensino em que se encontra em exercício o professor interessado.

§ 3º - O direito a licença, de que trata este Artigo, só será concedida ao professor que comprovar mais 5 (cinco) anos de efetivo exercício docência ou suporte pedagógico na Rede Municipal de Ensino.

Art.27 - Após cada cinco anos de efetivo exercício de magistério, na Rede Municipal, o professor terá assegurado a licença premia, podendo o interessado afastasse das suas funções com respectivo vencimento, adicionais e gratificações, exceto aquela concedida por número de aluno, por um período de três meses.

Art.28 - Fica, o profissional de educação, beneficiado com afastamento para freqüentar cursos, de que trata o Art's. 25 e 26, da presente Lei, sujeitos ao seguinte:

I - a comprovação de freqüência nos termos da legislação vigente;

II - ao retorno ao serviço de origem, por um período não superior a seis meses para especialização, dois anos para mestrado e três anos para doutorado;

III - condicionados a vincular o trabalho de dissertação final de pesquisa a sua área de atuação na Rede Municipal de Ensino;

IV - em caso, de práticas educativas que o curso lhe exija seja realizadas nas unidades de ensino do Sistema Municipal;

V - a devolução, ao Tesouro Municipal, de todos os encargos financeiros resultantes do financiamento do curso que foi submetido o interessado, durante o seu período afastamento.

VI - assinar termos de compromisso de retorno após a conclusão do curso.

CAPITULO V DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 29 – A jornada de trabalho do professor poderá ser parcial ou integral, correspondendo, respectivamente, a:

I – tempo parcial = 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas de atividades didática em sala de aula e 5 (cinco) horas de atividades de suporte pedagógico;

II – tempo integral = 40 (quarenta) horas semanais, distribuídas proporcionalmente em atividades didáticas de sala de aula e/ou de suporte pedagógico;

III – dedicação exclusiva, distribuída entre atividades didáticas, pedagógicas e administrativas nas unidades de ensino;

§ 1º – A jornada de trabalho do professor em função de docência inclui uma parte de horas de atividades de sala de aula e uma outra parte de horas de atividade, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação, a avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

§ 2º – A jornada de vinte e cinco horas semanais do professor, de que trata o Inciso I, deste Artigo, em função de docência inclui cinco horas de atividades de apoio pedagógico das quais, o mínimo, de 60% (sessenta por cento) dessas serão destinadas a trabalhos de suporte pedagógico e coletivo.

§ 3º – A jornada de trabalho de quarenta horas semanais do professor, de que trata o Inciso II, deste Artigo, em função de docência, inclui: horas de atividade em sala de aula e horas de atividades de apoio pedagógico na escola onde o profissional está lotado e/ou na coordenação pedagógica do Subsistema Municipal de Ensino (Educação Infantil ou Ensino Fundamental).

§ 4º – A jornada de trabalho de dedicação exclusiva, de que trata o Inciso III, deste Artigo, em função de docência inclui vinte horas de atividades em sala de aula e o restantes em atividades de pesquisa, administração escolar, planejamento e de apoio pedagógico.

§ 5º – O número de vagas a serem preenchidas ficam fixadas com base na jornada de trabalho de 25 de (vinte e cinco) horas semanais, ficando as demais jornadas a serem fixadas por Decreto Executivo, quando o caso exigir maior dedicação do profissional de educação.

Art. 30 – O titular do cargo de professor em jornada parcial de trabalho, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, até completar no máximo de 25 (vinte e cinco) horas semanais, para substituição temporária de professores em função de docência, quando do impedimento legal do substituído e nos casos de designação para outras funções de magistério, de forma concomitantemente com a docência;

Parágrafo Único – Na convocação, de que trata o caput deste Artigo deverá ser resguardada a proporção entre horas de sala de aula e horas de atividade de apoio pedagógico, para o exercício da docência.

Art. 31 – A convocação para prestação de serviços em regimes de quarenta horas semanais e a concessão do incentivo de dedicação exclusiva dependerão de parecer favorável da COPSME.

Parágrafo Único – A interrupção da convocação e a suspensão da concessão de incentivo de que trata o caput deste Artigo ocorrerão:

I – a pedido do interessado;

II – quando cessado a razão determinante da convocação ou da concessão;

III – quando expirado o prazo de concessão do incentivo;

IV – quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou a concessão do incentivo.

TÍTULO V DA REMUNERAÇÃO CAPÍTULO I DO VENCIMENTO

Art. 32 – A remuneração do professor corresponde ao vencimento do nível, classe e referência salarial em que se encontra o profissional, acrescido das vantagens pecuniárias a que faz jus.

§ 1º – Considera-se vencimento o piso salarial fixado para a referência, a classe e o nível inicial da carreira do profissional de educação.

§ 2º – O piso salarial de que trata o caput do Parágrafo Anterior, será utilizado com base de cálculo da tabela de vencimento do professor, nos termos da presente Lei.

Art. 33 – A tabela de vencimentos do cargo de professor é a constante, do Anexo I, a presente Lei.

§ 1º – O vencimento do cargo de professor, de que trata este Artigo, é aquele atribuído as referências salariais, classes e níveis, em moeda corrente nacional.

... e o piso salarial do professor, como base de cálculo, refere-se a jornada de trabalho, legalmente prevista, para o cargo de provimento efetivo de professor Nível I, Classe A, Referência 1 – PIA-1, a partir da data de vigência desta Lei, em regime de 25 (vinte e cinco) horas semanais para o exercício de docência, sendo 20 (vinte) horas de sala de aula e 05 (cinco) horas de atividades de apoio didática/pedagógica.

§ 3º - O professor, em exercício de atividades de suporte pedagógico, terá vencimentos aferidos a carga horária de 25 (vinte e cinco) horas semanais, podendo ser incorporado, por necessidade e qualidade de ensino, o tempo integral.

§ 4º - Para efeito de pesquisa científica de interesse do Sistema Municipal de Ensino ao professor, pertencente ao Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal, poderá ser concedido o incentivo de dedicação exclusiva.

Art. 34 – Para financiamento e manutenção da **Educação Infantil** ficam assegurados 40% (quarenta por cento), dos recursos vinculados a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino, no que se refere o Art. 212 da Constituição Federal de 1988.

Art. 35 – Para financiamento da manutenção do **Ensino Fundamental** ficam assegurados os recursos vinculados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino e de Valorização do Magistério - FUNDEF, de que trata a Emenda Constitucional nº 14/96 e a Lei nº 9.424/97.

§ 1º – Dos recursos vinculados ao FUNDEF, de que trata este Artigo, 60% (sessenta por cento), no mínimo, são destinados ao financiamento da folha de pagamento dos professores, em efetivo exercício de sala de aula e de suporte pedagógico.

§ 2º - Dos recursos vinculados ao FUNDEF, de que trata este Artigo, 40% (quarenta por cento) são destinados a investimento em infra-estrutura e manutenção do ensino.

Art. 36 – Para financiamento das atividades de manutenção dos Programas de Erradicação do Analfabetismo, Educação de Jovens e Adultos e do Ensino Profissionalizantes, ficam assegurados 25% (vinte e cinco por cento) das receitas resultantes das transferências da União e do Estado, no que se refere ao ITR – Impostos Territorial Rural e IPVA – Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores e das receitas próprias do Município, como: IPTU – Imposto Predial, Territorial Urbano, ISS – Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza, ITBI – Imposto sobre Transmissão de Bens Intervivos e IRF – Imposto de Renda na Fonte.

Art. 37 – A base de cálculo, para efeito de fixação de vencimentos dos professores do Sistema Municipal de Ensino, fica determinado o piso salarial de R\$ 200,00 (duzentos reais) ou este valor corrigido de acordo com o incremento do receita do FUNDEF ou de qualquer outro fundo que venha bancar o financiamento da Educação Infantil e/ou o Ensino Fundamental, correspondente ao menor vencimento concedido ao professor, com formação de 2º grau normal, habilitado a lecionar na educação infantil e de 1ª a 4ª séries do ensino fundamental.

Art. 38 – Para efeito de recompensa financeira, a título de acréscimo de vencimento, pela promoção, a presente Lei, institui os seguintes percentuais:

I – 50% (cinquenta por cento) de acréscimo no vencimento inicial do Nível I, pela mudança do Nível I para o Nível II.

II – 10% (dez por cento) de acréscimo pela mudança entre Classes dos níveis I e II, com base na Classe inicial de cada nível;

III – 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo no vencimento da Classe A inicial do Nível II, pela mudança para a Classe A inicial do Nível III;

IV – 20% (vinte por cento) de acréscimo no vencimento pela mudança entre classes; A e B nível III;

V - 40% (quarenta por cento) de acréscimo no vencimento da Classe A inicial do Nível III, pela mudança para a Classe C inicial do Nível III;

VI – 5% (cinco por cento) de acréscimo pela mudança de Referência Salarial, com base na Referência inicial de cada Classe.

CAPÍTULO II DAS VANTAGENS SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 39 – Além do vencimento o professor fará jus às vantagens, como gratificações e adicionais acrescidos a seu salário base.

Parágrafo Único – As vantagens de que trata este Artigo são consideradas remunerações complementares, sendo incorporadas integralmente à aposentadoria e licenças gestantes e tratamento de saúde, nos termos da legislação em vigor.

SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES

Art.40 – As gratificações, de que trata o Inciso XXXIII, do Art. 4º, da presente Lei, são vantagens pecuniárias concedidas ao servidor que estejam prestando serviço na sua respectiva função em condições anormais de segurança, acesso, salubridade ou onerosidade ou ainda, pelo desempenho destacado da função que o cargo exige, tais como:

- I - pela função de direção de núcleo de ensino;
- II - pela função de coordenação;
- III - pela função de subcoordenação;
- IV - pelas funções de diretor e vice-diretor de unidade de ensino;
- V - pela função de secretário de unidade de ensino;
- VI - pela função de docência;
- VII - pelo exercício de funções de suporte pedagógico.

Art.41 – A gratificação pelo exercício de chefia do núcleo de ensino é de 100% (cem por cento) do salário base do cargo comissionado de Secretaria Municipal de Educação Cultura e Desporto ou do cargo de provimento efetivo ou, ainda, o equivalente ao salário inicial de professor, quando não pertencer ao Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal.

Art.42 – A gratificação de coordenador é de 80% (oitenta por cento) do salário base do profissional de educação que o ocupar ou o equivalente ao salário inicial de professor, quando não pertencer ao Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal

Art.43 - A gratificação pelo exercício de subcoordenador é de 20% (vinte por cento) do salário base do profissional de educação que o ocupar ou o equivalente ao salário inicial de professor, quando o ocupante não pertencer ao Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal.

Art.44 - A gratificação pelo exercício de direção de unidade de ensino obedecerá a classificação das escolas definida no Art. 16, da presente Lei:

- I – 100% (cem por cento) do salário base do professor, no exercício da função de diretor da Unidade de Ensino classe A;
- II – 80% (oitenta por cento) do salário base do professor, no exercício da função de diretor da Unidade de Ensino classe B;
- III – 40% (quarenta por cento) do salário base do professor, no exercício da função de diretor da Unidade de Ensino classe C;
- IV – 10% (dez por cento) do salário base do professor, no exercício de docência, responsável pela Unidade de Ensino classe D.

Art. 45 - A gratificação pelo exercício de vice-direção de unidade de ensino corresponde a 50% (cinquenta por cento) do percentual de gratificação concedido ao diretor da unidade de ensino correspondente.

Art. 46 - A gratificação do exercício de secretário de unidade de ensino corresponde a 30% (trinta por cento) do percentual de gratificação concedida ao diretor da unidade de ensino correspondente.

Art. 47 - Além do vencimento por nível, classe e referência salarial, o Professor terá gratificação por número de alunos, de acordo com a lotação geográfica e nível de dificuldade de acesso a escola, conforme especificações contidas nos incisos abaixo:

I - Professor que leciona em unidades de ensino Municipal da zona urbana, fará jus a gratificação, sobre seu salário base, de 1,0% (um por cento) por cada aluno de sua responsabilidade na sala de aula, sendo calculada sobre a média aritmética de aluno por turma.

II – Professor que leciona em unidades de ensino Municipal da zona rural, fará jus a gratificação, sobre o seu salário base, 1,25% (um inteiro e vinte e centavos por cento) por cada aluno de sua responsabilidade na sala de aula, calculada sobre média aritmética de aluno por turma;

III – Professor que leciona em unidade de ensino Municipal da zona rural, fará jus a gratificação, sobre o seu salário base, de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) por cada aluno de sua responsabilidade em sala de aula, quando houver deslocamento por conta própria, calculada sobre média aritmética de aluno por turma;

IV - O professor que exerce a função de supervisor, orientador inspetor de ensino e de planejador pedagógico, que trabalha com professores da Rede Municipal de Ensino, fará jus a gratificação, sobre seu salário base, de acordo com o seguinte.

- a) - 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) por professor trabalhado que leciona na zona urbana do Município,
- b) - 2% (dois por cento) por professor trabalhado na zona rural do Município, com deslocamento por conta da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desportos,
- c) - 3% (três por cento), por professor trabalhado na zona rural, com deslocamento por conta própria.

§ 1º - A gratificação concedida ao professor de educação infantil por número de alunos, de que trata esta Seção, fica sujeita a média aritmética do número de professor por turma.

§ 2º - As gratificações, de que trata este Artigo, serão corrigidas, bimestralmente, de acordo com a frequência de aluno em sala de aula de responsabilidade de cada profissional de educação em exercício de docência ou de número de professor de responsabilidade do profissional de educação em exercício de suporte pedagógico.

§ 3º - As gratificações, de que trata este Artigo, serão concedidas a todos os profissionais de educação que esteja em efetivo exercício de docência e/ou de suporte pedagógico.

§ 4º - O Professor no exercício da função de supervisão e de orientação educacional, para efeito de gratificação elaborará, juntamente com a Coordenação Pedagógica seu calendário de atividades semestral.

§.5º - O controle, acompanhamento e supervisão das atividades didático/pedagógicas do professor, em exercício de docência e suporte pedagógico será de responsabilidade, respectivamente, da Coordenação Pedagógica e da administração escolar, que bimestralmente encaminhará, através do Núcleo de Ensino, o relatório sucinto de cada unidade escolar por professor no exercício de docência ou de suporte pedagógico, à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desportos.

§ 6º - O não cumprimento do que trata o Parágrafo Anterior, implicará em medidas corretivas de responsabilidade contra o agente causador, tais como:

- I - advertência por escrito;
- I - suspensão de gratificações;
- II - suspensão do pagamento do salário;
- III - afastamento da função gratificada;
- IV - demissão por justa causa.

SEÇÃO III DOS ADICIONAIS

Art.48 - Os adicionais, de que trata o Inciso XXXIV, do Art. 4º, da presente Lei, são vantagens pecuniárias que a Administração Municipal concede ao servidor em exercício no cargo público, tais como:

- I - por tempo de serviço;
- II - pelo adicional de carga horária em regime suplementar;
- III - pelo adicional de carga horária em jornada de trabalho de quarenta horas;
- IV - pelo adicional de carga horária em jornada de trabalho de dedicação exclusiva;
- V - por determinação judicial.

Parágrafo Único - Os adicionais, em pares, constantes dos incisos I com II; I com III; I com IV e triplice: I, II e V; I, III e V; I, IV e V deste Artigo, são cumulativos, isto é, o direito de recebimento de um não implicará no impedimento de recebimento dos outros.

SEÇÃO IV DA REMUNERAÇÃO POR CONVOCAÇÃO EM REGIME SUPLEMENTAR

Art.49 - A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas a jornada de trabalho do titular do cargo de professor, tendo o vencimento básico como referencial.

**TÍTULO VI
DOS BENEFÍCIOS
CAPÍTULO I
DO TEMPO DE SERVIÇO**

Art.50 – Ao professor do Sistema Municipal de Ensino, fica assegurado a aposentadoria nos termos da lei vigente no país.

Art.51 – Após cada cinco anos de serviços prestados a Administração Pública Municipal, fica assegurado o direito adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário base do servidor, a título de quinquênio.

**CAPÍTULO II
DAS FÉRIAS**

Art.52 – As férias anuais do titular do cargo de professor será de:

I – quarenta e cinco dias, quando em função docente ou de suporte pedagógico;

II – trinta dias, nas demais funções.

§ 1º - As funções de suporte pedagógico, de que trata o Inciso I, deste Artigo, são classificadas de:

I – planejamento;

II – inspeção escolar;

III – supervisão;

IV – administração escolar;

§ 2º – As férias do titular do cargo de professor em exercício nas unidades de ensino serão concedidas nos períodos de recesso escolar, de acordo com o calendário anual da unidade de ensino, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento de ensino.

Art. 53 – O período de duração de férias anuais, de que trata o artigo anterior, é extensivo ao profissional do Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério, em efetivo exercício de sala de aula e/ou de apoio pedagógico, não contemplado com o Plano de Carreira do Magistério, de que trata a presente Lei.

**CAPÍTULO III
DA CEDÊNCIA OU CESSÃO**

Art.54 – A cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de professor é posto à disposição de uma entidade de ensino ou órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

§ 1º - A cedência ou cessão será sem ônus para o Subsistema Municipal de Ensino a que pertence o servidor e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente, segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º - Em casos excepcionais a cedência ou cessão, de que trata este Artigo, dar-se-á com ônus para Sistema Municipal de Ensino, sem comprometimento financeiro do Tesouro Municipal:

I – quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos;

II – quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Sistema Municipal de Ensino com serviços de valor equivalente ao custo anual do cedido

§ 3º - A cedência ou cessão, de que trata este Artigo, em qualquer condição, interromperá contagem do tempo de serviço para a promoção.

**TÍTULO VII
DO ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art.55 – A Secretaria Municipal de Educação e Cultura, órgão de assessoramento direto ao Gabinete do Prefeito Municipal, em cumprimento da legislação em vigor, realizará periodicamente e sempre que houver necessidade, através dos Núcleos de Ensino e de órgãos de controle interno avaliação de desempenho das unidades de ensino e dos professores do Sistema Municipal de Ensino.

CAPÍTULO II DA COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO

Art.56 - Para cumprimento do que determina o Artigo anterior, fica instituída a Comissão Permanente de Pessoal do Sistema Municipal de Ensino - COPSME, que se constituirá de sete membros efetivos e respectivos suplentes.

§ 1º - A Comissão, de que trata este Artigo, será presidida por um dos seus membros, eleito entre eles e constituir-se-á:

- I - de um representante da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto;
- II - do Chefe do Setor de Pessoal da Secretaria Municipal de Administração ou do seu Secretário;
- III - de um representante da Secretaria Municipal de Finanças;
- IV - de três representantes dos professores do Ensino Fundamental;
- V - de um representante dos diretores e supervisores das unidades escolares;

Art.57 - Os processos de promoção, avaliação de desempenho, punição e de solicitação de direito dos profissionais de educação serão tramitados através da COPSME, a quem compete oferecer parecer, antes de qualquer decisão final do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO III DO ACOMPANHAMENTO

Art.58 - O acompanhamento do desempenho das unidades de ensino e do professor, dar-se-á, através de apuração de relatórios periódicos apresentados a Secretaria Municipal de Educação e Cultura, através dos Núcleos de Ensino com parecer das Coordenações Pedagógica e Administrativa de Educação Infantil e do Ensino Fundamental, observada as normas da presente Lei.

Art.59 - Para garantir a eficiência e eficácia dos instrumentos de acompanhamento do desempenho, de que trata o Artigo anterior, considerar-se-á os seguintes procedimentos didático/pedagógicos:

- I - do professor no desempenho da função de docência:
 - a) - comparação da proposta política pedagógica da escola com o desempenho do professor em sala de aula e nas atividades de apoio pedagógico;
 - b) - análise dos planos de trabalho executados, segundo a proposta política pedagógica da escola;
 - c) - análise comparativa do aprendizado do aluno;
 - d) - apresentação de relatório físico que demonstre a recuperação real dos alunos de menor rendimento;
 - e) - comparação dos dias letivos e as horas de aula estabelecidas no projeto político pedagógico da escola, com a sua execução pelo professor no exercício de docência;
 - f) - análise da participação do professor nas atividades de suporte pedagógico;
 - g) - análise comparativa do envolvimento da comunidade e família com a escola, antes e durante a execução do projeto político pedagógico;
 - h) - apuração da execução parcial e total das metas eleitas pelo projeto político pedagógico;
- II - do professores em função de suporte pedagógico, com vistas a:
 - a) - a coordenação da execução do projeto político pedagógico da escola,
 - b) - o relacionamento pessoal com os professores e pessoal de apoio pedagógico,
 - c) - o desempenho administrativo e de planejamento junto aos grupos de docentes e de apoio pedagógico,
 - d) - o fortalecimento dos trabalhos junto ao aluno, família, comunidade e sociedade.
 - e) - ao cumprimento das normas e legislação educacionais instituidoras do padrão de qualidade;
 - f) - a capacidade de liderança junto ao seu grupo de trabalho.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO

Art.60 - A avaliação de desempenho das unidades de ensino e do professor, fator de comprovação de resultados obtidos com base nas metas previstas, no Plano Municipal de Educação -

PME, através do Projeto Político Pedagógico da Escola e do Plano de Trabalho Anual do Professor, será realizado periodicamente, entre professores no exercício de docência, administradores escolares, supervisores, orientadores educacionais e planejadores de ensino, com vistas ao alcance de metas, planos, programas e projetos, previstos no planejamento escolar.

Parágrafo Único - A avaliação, de que trata este Artigo, também será instrumento de promoção do professor na Carreira do Magistério Público Municipal, para a qual serão também utilizadas as seguintes variáveis:

- I - a participação em cursos de atualização;
- II - a apuração do aprendizado do aluno;
- III - o cumprimento das metas previstas no Plano de Trabalho Anual do Professor;
- IV - o cumprimento dos dias letivos, previsto em lei e no Projeto Político Pedagógico da Escola;
- V - a presença do professor aos trabalhos de suporte pedagógico;
- VI - o envolvimento do professor com a família e comunidade;
- VII - a avaliação do conteúdo programático com o desempenho do professor no exercício de docência e de suporte pedagógico;
- VIII - a apuração do desempenho do professor na função de suporte pedagógico, quanto:
 - a) - o poder de liderança com o grupo de professores, no exercício de docência trabalhados;
 - b) - o acompanhamento do processo de desenvolvimento do discente, em colaboração com a família e o docente;
 - c) - o apoio pedagógico a escola, durante o desenvolvimento dos planos de trabalhos dos docentes;
 - d) - a avaliação de desempenho realizada por professores e pais de alunos.

IX - Além das variáveis destacadas nos incisos anteriores deste Artigo, o professor, em exercício da função de docência e/ou de suporte pedagógico, será avaliado pela sua frequência diária às atividades de sala de aula e de suporte pedagógico, através de faltas não justificadas que serão levados em consideração, para efeito de promoção, os seguintes procedimentos:

- a) - a redução de um mês nos interstícios de promoção em cada duas faltas,
- b) - a redução de um semestre nos interstícios de promoção em cada seis faltas intercaladas no período de um ano,
- c) - a redução de um ano nos interstícios de promoção, em cada dez faltas consecutivas, no período de um ano.

CAPÍTULO V DA PROMOÇÃO

Art.61 - Promoção, para efeito da presente Lei, é a passagem do titular do cargo de carreira de professor de um nível, classe e referência salarial para outro imediatamente superior.

§ 1º - A promoção do professor, de que trata este Artigo, de uma Referência Salarial para outra, imediatamente superior, ocorrerá no interstício de três anos consecutivos de efetivo exercício de sala de aula e/ou de suporte pedagógico e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a atualização em cursos de formação continuada, promovido pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura em convênios com os Governos Estadual e Federal.

§ 2º - A promoção do professor, de que trata este Artigo, de uma Classe para outra, imediatamente superior, ocorrerá automaticamente, quando da apreciação pela COPSME, ficar constatado a qualificação do professor em curso de treinamento e/ou atualização de:

- I - no mínimo, um curso 180 horas para mudanças de uma classe A para a Classe B,
- II - no mínimo dois cursos de 180 horas ou um curso de 360 horas para mudança de uma classe B para a Classe C.

§ 3º - A promoção do professor, de que trata este Artigo, de um nível para outro, imediatamente superior, ocorrerá automaticamente, quando da apreciação pela COPSME, ficar constatado, a qualificação do professor, em nível de ensino superior ao que é portador no momento da solicitação, fornecido por instituição de ensino credenciada.

§ 4º - As promoções de que tratam os § 2º e §3º, deste Artigo, só ocorrerão se comprovado, também, quatro anos de efetivo exercício de sala aula e/ou suporte pedagógico, pelo interessado e a

existência de vagas, na Referência Salarial, Classe e Nível do professor do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal.

Art.62 – A existência de vagas, no Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal, de que trata o § 4º, do Artigo anterior, dependerá de: demissão, promoção, falecimento, aposentadoria de ocupante de cargo e da ampliação do Quadro de Pessoal, concedida pelo Poder Legislativo, a que o interessa o candidato a promoção.

TÍTULO VIII DA IMPLANTACAO DO PLANO DE CARREIRA CAPITULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.63 – Para assegurar funcionalidade do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, de que trata a presente Lei, ficam criados dois quadros de pessoal, de que trata o Art. 3º, da presente Lei, com normas específicas, definidas nesta Lei e em outras leis anteriormente instituídas, denominados de:

I – Novo Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal;

II – O Quadro Suplementar de Pessoal.

Parágrafo Único – Os quadros de pessoal, de que trata este Artigo, constituir-se-ão de profissionais de educação que, por força da presente lei, são aproveitados no Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal ou por opção ou condições financeira e/ou funcional não for aproveitado neste Plano.

Art.64 – Os profissionais de educação que não forem aproveitados no Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, será mantido no seu cargo de origem:

I – até seu aproveitamento, no Novo Plano de Carreira do Magistério Municipal;

II – até sua aposentadoria;

III – falecimento ou

IV - demissão

Parágrafo Único – Qualquer ocorrência funcional do profissional de educação, de que trata os incisos deste Artigo, implicará na extinção do mesmo cargo automaticamente com o afastamento do servidor, do qual era titular.

CAPÍTULO II DO QUADRO PERMANENTE DE PESSOAL

Art.65 - Os número de cargo de professor do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal, segundo os níveis e classes, estimado para o futuro de longo prazo são os seguintes:

I – 71 Professores Nível I, Classe A;

II – 107 Professores Nível I, Classe B;

III – 87 Professores Nível I, Classe C;

IV – 154 Professores Nível II, Classe A;

V – 197 Professores Nível II, Classe B;

VI – 147 professores Nível II, Classe C;

VII - 180 Professores Nível III, Classe A;

VIII – 79 Professores Nível III, Classe B;

IX – .55 Professores Nível III, Classe C.

Parágrafo Único – O número de cargo de Professor, de que trata este Artigo, segundo a Referência Salarial, está demonstrado no Anexo II, a presente Lei.

CAPITULO III DO QUADRO SUPLEMENTAR DE PESSOAL

Art.66 - Os cargos do Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal, constituir-se-á de todos os cargos de profissionais do magistério, criados e instituídos por leis anteriores, que por opção, questões financeiras e de formação profissional não se enquadram no Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal.

Art.67 - O profissional de educação, pertencente ao Quadro Suplementar de Pessoal do Magistério Público Municipal, continuará a ser regido pela Lei que deu origem a seu cargo e sua remuneração será assegurada pelos recursos definidos na presente Lei.

Parágrafo Único - O profissional de educação de que trata este Artigo só poderá obter mudança para Novo Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal, através de concurso público de prova e títulos.

CAPÍTULO IV DO ENQUADRAMENTO

Art.68 - Para fins de enquadramento de profissionais de educação, ao Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, de cargo efetivo e não estável, será imediatamente posicionado no Nível e Classe, de acordo com:

I - a sua opção ao Novo Plano,

II - o tempo de serviço de docência ou suporte pedagógico, na Rede Municipal de Ensino de Pau dos Ferros;

III - o nível salarial adquirido no Plano Anterior;

IV - a gratificações pessoais adquiridas por lei;

V - a qualificação profissional;

VI - o nível de formação profissional;

VII - a cumprimento de atribuições profissionais;

VIII - os cursos adicionais, de no mínimo 180 horas, em áreas afins;

IX - os benefícios concedidos por ação judicial.

Parágrafo Único - O posicionamento do servidor, no Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, será de acordo com a formação, a atualização e tempo de serviço, tomando em consideração a remuneração anterior e as normas de promoção da presente, mantidas as referências salariais que só ocorrerão após o processo de avaliação de desempenho de que trata a presente Lei.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art.69 - Ficam extintos, a partir do enquadramento de cada profissional de educação ao Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, o cargo de provimento efetivo do enquadrado, de Professor de Ensino; Professor Provisório Especialista em Educação e Diretor de Ensino, do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Municipal, criados pela Lei nº 760/98, que dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, no que se refere a Carreira do Profissional de Educação.

Art.70 - Fica instituído, opôs aprovação da presente Lei, o cargo de provimento efetivo de Professor, de que trata o Art. 21, e as funções gratificadas, de que trata Art. 17, da presente Lei.

Art.71 - A Lei nº 760/98, ficará revogada após a exclusão dos cargos por ela criados.

Art.72 - O cargo de carreira de provimento efetivo de Professor do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério Público Municipal, quantificados pelo Art. 65, da presente Lei, será ocupado por profissional de educação, em efetivo exercício de sala de aula e suporte pedagógico, admitidos cinco anos antes da promulgação da Constituição Federal de 1988 ou concursados com base na legislação vigente e admitidos sem concurso público, durante o período de 05.05.83 a 04.05.88, hoje considerados servidor não estável.

Art.73 - Fica criada a Comissão Provisória de Enquadramento dos Profissionais de Educação, beneficiados pela presente Lei.

§ 1º - A Comissão de que trata este Artigo será composta por um representante da Secretaria Municipal de Administração, de três representantes dos professores e de um representante da Secretário Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§ 2º - A Comissão de que trata este Artigo terá o prazo máximo, 60 (sessenta) dias para conclusão dos trabalhos que forem determinados.

Art.74 - Qualquer profissional de educação que se julgar prejudicado com o resultado do enquadramento terá o prazo de 10 (dez) dias consecutivos, contados da data de divulgação do enquadramento, para requerer revisão no seu processo de enquadramento e a Comissão, por sua vez, terá o prazo de 05 (cinco) dias para se pronunciar.

Art.75 – Os servidores não habilitados que ocupam cargos de docência e que se encontram fora das atividades de magistério, não lhes serão dado direito de retorno, salvo por concurso publico se adquirir formação profissional de magistério, sendo-lhe assegurado o direito de readaptação de cargo, de acordo com a atividade que ora desempenha.

Art.76 – Os profissionais de educação do Sistema Municipal de Ensino de Pau dos Ferros terão o prazo de 15 (quinze) dias para fazer sua opção pelo Novo Plano de Carreira do Magistério, de que trata a presente Lei.

Art. 77 – Toda e qualquer unidade de ensino terá, no máximo um vice-diretor e um secretário.

§ 1º - A função de vice-diretor, de que trata este Artigo, denominada de auxiliar de administração escola, só existirá no máximo uma vaga, nas unidades de ensino que funcionam em mais dois turnos.

§ 2º - A função de vice-diretor, de que trata este Artigo, é considerada relevante, só podendo ser ocupada por profissionais de educação pertencente a Quadro Permanente de Pessoal do Magistério de Pau dos Ferros.

§ 3º - A função de secretário de unidade de ensino, de que trata este Artigo, de suporte administrativo da escola será desempenhada através de servidores administrativos que apresentem boa qualificação profissional.

Art.78 – Fazem parte da presente Lei, os anexos a ela integrados a seguir:

I – Anexo I - Demonstrativo Físico de Unidades de Ensino, previstas para a Rede Municipal de Ensino de Pau dos Ferros, segundo a classificação por número de alunos.

II – Anexo II – Demonstrativo Físico de Funções de Confiança previstas para manutenção do Novo Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Pau dos Ferros, segundo os níveis hierárquico das funções;

III – Anexo III – Tabela de Vencimentos, segundo os Níveis, Classes e Referências Salariais;

IV – Anexo IV - Demonstrativo Físico da Previsão de Lotação Consolidada de Professores Municipais, Segundo o Nível, Classes e Referências Salariais;

V – Anexo V – Escolas Municipais, segundo a classificação, de acordo com o número de matriculas, nos termos do Art.16, da presente Lei.

Art.79 – Para fins de enquadramento, de que trata o Art. 68, da presente Lei, fica criada a Comissão Provisória de Enquadramento constituída de 5 (cinco) membros, composta de:

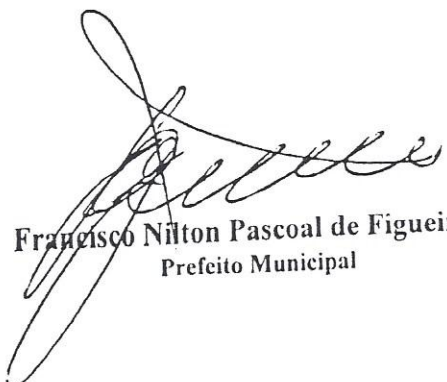
I – três representantes dos professores;

II – um representante da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desportos;

III – um representante da Secretaria Municipal de Administração.

Art.80 – Fica o Poder Executivo autorizado, através de Decreto e com base nas variáveis de acompanhamento e avaliação de desempenho do profissional de educação determinadas pelo presente Lei, a instituir normas e procedimentos de avaliação de desempenho do Professor no exercício efetivo de suas funções.

Art.81 – Esta Lei entrará em vigor a partir da data de sua promulgação, revogada as disposições em contrário.


Francisco Nilton Pascoal de Figueiredo
Prefeito Municipal

ANEXO I

DEMONSTRATIVO FÍSICO DA PREVISÃO DE UNIDADES ENSINO, SEGUNDO SUAS CLASSIFICAÇÕES, DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PAU DOS FERROS.

Nº Ordem.	DENOMINAÇÃO DA ESCOLA	NÍVEL DE RESPONSABILIDADE	Quant.
01	Unidade de Ensino Classe A	Maior número de alunos matriculados e funcionando 03 turnos	1
02	Unidade de Ensino Classe B	Igual a 200 e até um aluno a menos do número de matrícula da unidade de ensino Classe A e que funcione em dois ou mais turnos	5
03	Unidade de Ensino Classe C	Igual a 70 e até de 199 alunos matriculados e que funcione em um ou mais turno.	6
04	Unidade de Ensino Classe D	Menos de 70 alunos matriculados, e que funcione em um ou mais turno.	16
TOTAL			28

ANEXO II

DEMONSTRATIVO FÍSICO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS, DO SISTGEMA MUNICIPAL DE ENSINO DE PAU DOS FERROS

Nº ORDEM	FUNÇÕES GRATIFICADAS	Quantidade
1	Chefe de Núcleo	2
2	Coordenador Pedagógico	2
3	Coordenador Administrativo	2
4	Subcoordenador de Pessoal	2
5	Subcoordenador de de Material e Patrimônio	1
6	Diretor de Unidade de Ensino Classe A	4
7	Diretor de Unidade de Ensino Classe B	6
8	Diretor de Unidade de Ensino Classe C	15
9	Professor Responsável pela Unidade de Ensino Classe D	3
10	Vice-Diretor de Unidade de Ensino Classe A	4
11	Vice-Diretro de Unidade de Ensino Classe B	3
12	Secretário de Unidade de Ensino Classe A	8
13	Secretário de Unidade de Ensino Classe B	6
14	Secretário de Unidade de Ensino Classe C	60
TOTAL		

ANEXO III

ESCOLAS MUNICIPAIS, SEGUNDO A CLASSIFICAÇÃO, DE ACORDO COM O NÚMERO DE MATRÍCULA

Nº Ord.	ESCOLA MUNICIPAL	CLASSE
1	Creche Branca de Neve	B
2	Creche Maria das Graças Torquato	D
3	Creche Criança Feliz	C
4	Creche Dr. José Torquato de Figueiredo	B
5	Escola Municipal Antonio Alves de Queiroz	D
6	Escola Municipal Costinha Fernandes	D
7	Escola Francisca Maria da Conceição de Aquino	D
8	Escola Municipal Francelino Granjeiro	D
9	Escola Municipal Francisco Torquato do Rego	C
10	Escola Municipal Gabriel Antonio Chaves	D
11	Escola Municipal Gélcio Alves Damião	D
12	Escola Municipal João Batista Fernandes Vieira	D
13	Escola Municipal Manoel Bezerra da Silva	D
14	Escola Municipal Narcísia Amélia do Nascimento	D
15	Escola Municipal Professor Severino Bezerra	A
16	Escola Municipal Professora Nila Rego	D
17	Escola Municipal São Benedito	C
18	Escola Municipal Vicente Ferreira de Aquino	D
19	Escola Municipal Vicente Sabino	D
20	Escola Municipal Antonio Januário da Silva	D
21	Escola Municipal Gonçalo Sampaio	D
22	Escola Municipal José Alves Pereira	D
23	Creche Casulo Picapau Amarelo	B
24	Escola Municipal de 1º Grau Saci Pererê	B
25	Escola Municipal de 1º Chapeuzinho Vermelho	B
26	Escola Municipal Elpídio Virgínio Chaves	C
27	Escola Municipal Severino de Freitas Rego	C
28	Escola Municipal Santa Terezinha	C

SUMÁRIO

ASSUNTOS	Artigos
1 - TÍTULO I	
1.1 – Das Disposições Preliminares e Gerais	1º ao 4º
1.1.1 – Capítulo I – Das Disposições Preliminares	1º ao 3º
1.1.2 – Capítulo II – Das Disposições Gerais	4º
2 – TÍTULO II	
2.1 – Dos Princípios e das Garantias	5º ao 6º
2.1.1 – Capítulo I – Dos Princípios Básicos	5º
2.1.2 – Capítulo II – Das Garantias	6º
3 – TÍTULO III	
3.1 – Da Estrutura Organizacional	7º ao 17
3.1.1 – Capítulo I – Das Disposições Gerais	7º
3.1.2 – Capítulo II – Do Órgão Central	8º
3.1.3 – Capítulo III – Dos Órgãos Setoriais	9º ao 17
4 – TÍTULO IV	
4.1 – Da Carreira do Magistério Público Municipal	18 ao 31
4.1.1 – Capítulo I – Dos Princípios Básicos	18
4.1.2 – Capítulo II – Das Atribuições	19 a 20
4.1.3 – Capítulo III – Da Estrutura da Carreira do Magistério	21 ao 24
4.1.4 – Capítulo IV – Da Qualificação Profissional	25 ao 28
4.1.5 – Capítulo V – Da Jornada de Trabalho	29 ao 31
5 – TÍTULO V	
5.1 – Da Remuneração	32 ao 50
5.1.1 – Do Vencimento	32 ao 38
5.1.2 – Das Vantagens	39 ao 50
6 – TÍTULO VI	
6.1 – Dos Benefícios	51 ao 55
6.1.1 – Capítulo I – Do Tempo de Serviço	51 ao 52
6.1.2 – Capítulo II – Das Férias	53 ao 54
6.1.3 – Capítulo II – Da Cedência ou Cessão	55
7 – TÍTULO VII	
7.1 – Do acompanhamento e Avaliação	56 ao 63
7.1.1 – Capítulo I – Das Disposições Gerais	56
7.1.2 – Capítulo II – Da Comissão Permanente de Pessoal do Magistério	57 ao 58
7.1.3 – Capítulo III – Do Acompanhamento	59 ao 60
7.1.4 – Capítulo IV – Da Avaliação	61
7.1.5 – Capítulo V – Da Promoção	62 ao 63
8 – TÍTULO VIII	
8.1 – Da Implantação do Plano de Carreira	64 ao 80
8.1.1 – Capítulo I – Das Disposições Preliminares	64 ao 65
8.1.2 – Capítulo II – Do Quadro Permanente de Pessoal	66
8.1.3 – Capítulo III – Do Quadro Suplementar de Pessoal	67 ao 68
8.1.4 – Capítulo IV – do Enquadramento	69
8.1.5 – Capítulo V – Das Disposições Finais e Transitórias	70 ao 80