



**MUNICÍPIO DE PIÚMA**  
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

**LEI Nº 1.969, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2013**

***DISPÕE SOBRE O ESTATUTO E O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE PIÚMA, ESTABELECE NORMAS DE ENQUADRAMENTO E DIRETRIZES GERAIS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, INSTITUI TABELAS DE VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.***

O povo do Município de Piúma, por seus representantes legais, aprovou e o Prefeito, em seu nome, sanciona a seguinte lei:

**CAPÍTULO I**

**DOS OBJETIVOS DESTA LEI**

**Art. 1º.** - Ficam instituídos o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de PIÚMA, na forma do art. 67 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e do art. 9º da Lei Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

**Parágrafo único** - As normas estabelecidas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de PIÚMA aplicam-se ao pessoal do Magistério Público Municipal, salvo nos aspectos que forem específicos da educação.

**Art. 2º.** -O Plano de Carreira e Remuneração de que trata esta Lei tem por objetivo estruturar o Quadro de Pessoal do Magistério Público, estabelecendo normas de enquadramento e tabela de vencimentos construída de forma a incentivar a formação, o aperfeiçoamento, a atualização e a especialização de seu pessoal para propiciar a melhoria do desempenho de suas funções ao formular e executar as ações estabelecidas pelas políticas nacionais e pelos planos educacionais do Município.

**Art.3º.** -O regime jurídico dos servidores enquadrados no Plano de Carreira e Remuneração instituído nesta Lei é o estatutário.

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



administração escolar, supervisão, coordenação, inspeção e orientação educacional ou pedagógica.

**§2º.** - O disposto nesta Lei não se aplica aos contratados por tempo determinado, para atender aos casos previstos no inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DO MAGISTÉRIO**

**Art. 4º.** - O Magistério Público Municipal de PIÚMA reger-se-á pelos seguintes princípios, diretrizes e valores, definidos na Constituição da República Federativa do Brasil e na Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional :

- I- Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II- Liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;
- III- Pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- IV- Respeito à liberdade e apreço à tolerância;
- V- Coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
- VI- Gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
- VII- Valorização do profissional da educação escolar;
- VIII- Gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino;
- IX- Garantia de padrão de qualidade;
- X- Valorização da experiência extra-escolar;
- XI- Vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

**Art. 5º.** - A Prefeitura Municipal de PIÚMA promoverá a permanente valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes nos termos desta Lei:

- I- Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II- Aperfeiçoamento profissional continuado;
- III- Remuneração definida de acordo com a maior titulação, independente do campo de atuação, além da complexidade e a responsabilidade das tarefas e de acordo com a Lei 11.738/ 08 que estabelece o Piso Nacional para os profissionais do Magistério Público; seguindo os níveis da tabela de vencimento do magistério público de Piúma.
- IV- Atendimento ao princípio constitucional da irredutibilidade de vencimentos;



- V- Desenvolvimento funcional baseado na titulação ou habilitação, na aferição de conhecimentos, na avaliação de desempenho e no tempo de efetivo exercício em funções do magistério, nos termos desta Lei;
- VI- Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho de no mínimo 1/3 da carga horária.
- VII- Liberdade de escolha de aplicação dos processos didáticos e das formas de aprendizagem, observadas as diretrizes da Rede municipal de ensino;
- VIII- Participação no processo de planejamento das atividades escolares;
- IX- Participação em reuniões, grupos de trabalho ou conselhos vinculados as unidades escolares da Rede Municipal de ensino;
- X- Condições adequadas de trabalho;
- XI- Experiência docente mínima de dois anos, como pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério que não a de docência, adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino;
- XII- Participação em associações de classe, cooperativas e sindicatos relacionados com sua área de atuação.
- XIII- Condições adequadas de trabalho, principalmente no que se refere a estrutura física, higiene, bem como remuneração condizente com as funções do magistério, conforme alínea III deste artigo.
- XIV- Aplicação das vantagens dispostas neste Plano e Estatuto do Magistério e do Estatuto e Plano do Servidor público Municipal, às matrículas de efetivo do servidor no magistério.

## **CAPÍTULO III**

### **DO QUADRO DO MAGISTÉRIO**

**Art. 6º.** - O Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de PIÚMA estrutura-se como Parte Permanente do Quadro do Magistério Público Municipal, que é constituída pelos cargos de natureza efetiva, constantes do Anexo I desta Lei, que serão preenchidos, na medida das necessidades, por Professores e Pedagogos, legalmente habilitados e aprovados em concurso público de provas e títulos, e pelos Cargos em Comissão estabelecidos em legislação própria e referentes, exclusivamente, à área de educação da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 7º.** - Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Magistério, constantes do Anexo I desta Lei, compreendem as seguintes categorias funcionais:

**I - Professor A** - o titular de cargo da carreira do magistério público municipal ao qual compete a docência na educação infantil e nos anos



iniciais do ensino fundamental, com as atribuições de reger turmas, planejar e ministrar aulas e desenvolver outras atividades de ensino;

**II- Professor B** - o titular de cargo da carreira do magistério público municipal ao qual compete a docência nos anos finais do ensino fundamental, com as atribuições de reger turmas, planejar e ministrar aulas e desenvolver outras atividades de ensino;

**III - Pedagogo** - o titular de cargo de carreira do Magistério Público Municipal ao qual compete segundo sua habilitação, planejar, orientar, coordenar, administrar, avaliar, supervisionar e inspecionar o processo pedagógico, participar da elaboração de projetos educacionais e das propostas pedagógicas da Rede Municipal de Ensino, bem como conduzir cursos de treinamento e aperfeiçoamento do pessoal docente e exercer outras atividades que visem a melhoria do processo educacional.

**Art. 8º.** - Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

- I- **Servidor público** - pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou de provimento em comissão;
- II- **Cargo público** - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei com denominação própria, em número certo e com vencimento específico pago pelos cofres públicos;
- III- **Classe**- divisão básica da carreira, contendo um determinado número de cargos da mesma natureza funcional, mesmas atribuições, e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para seu exercício;
- IV- **Nível** - unidade básica da estrutura da carreira que corresponde à maior habilitação adquirida pelo profissional do magistério, independente da classe a que pertence e do âmbito de atuação e que determina o valor do vencimento base;
- V- **Carreira do magistério público** - desenvolvimento funcional dos profissionais do magistério em função da obtenção de nova habilitação ou titulação;
- VI- **Interstício** - lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor do Magistério se habilite à progressão funcional , dentro da carreira;
- VII- **Padrão de vencimento** - letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;
- VIII- **Faixa de vencimentos** - escala de padrões de vencimentos atribuídos a um determinado cargo;
- IX- **Funções de magistério** - correspondem às atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção ou administração escolar, inspeção, supervisão e orientação educacional;
- X- **Progressão funcional** - passagem do servidor do magistério de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da



- faixa de vencimento do cargo que ocupa, pelo critério do merecimento;
- XI- **Promoção funcional:** a passagem do profissional do magistério de um nível de habilitação para outro superior, dentro da mesma classe;
- XII- **Função gratificada** - vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar cargos, em nível de direção, chefia e assessoramento, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargo público na Prefeitura Municipal de PIÚMA.
- XIII- **Reenquadramento-** é a adequação e recontagem do tempo de serviço dos servidores do quadro permanente de acordo com o novo estatuto e plano de carreira, considerando para fim de recontagem a progressão bienal horizontal prevista neste estatuto e plano de carreira.

## CAPÍTULO IV

### DO PROVIMENTO DOS CARGOS

**Art. 9º.** - Os cargos de natureza efetiva, constantes do Anexo I desta Lei, serão providos por nomeação, precedida de concurso público de provas e títulos.

**Art. 10** - Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos indicados no Anexo II desta Lei, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

**§ 1º.** - Nenhum servidor efetivo poderá ser obrigado a desempenhar atribuições que não sejam próprias de seu cargo, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função.

**§ 2º.** - Excetua-se do disposto no § 1º e no **caput**, deste artigo, os casos de readaptação previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de PIÚMA.

**§ 3º.** - É vedado ao profissional do magistério afastar-se das funções específicas do cargo durante o estágio probatório, salvo por motivo de:

- I - licença médica;
- II - participação em cursos, congressos educacionais ou estudos na área educacional;
- III - participação das equipes pedagógicas da Secretaria Municipal de Educação;
- IV - atuação em direção e coordenação de turno das escolas municipais.

**Art. 11** - Os cargos do Quadro de Pessoal do Magistério que vierem a vagar, bem como os que forem criados, só poderão ser providos na forma prevista neste Capítulo e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de PIÚMA.



## CAPÍTULO V

### DA HABILITAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

**Art. 12** - A formação de docentes para atuar na educação infantil e ensino fundamental far-se-á, em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou em curso de graduação com complementação pedagógica, obtidos em universidades e institutos superiores de educação, reconhecidos pelo Ministério da Educação.

**Art. 13** - A formação dos ocupantes do cargo de Pedagogo será a obtida em curso de graduação em Pedagogia ou em nível de pós-graduação, acrescido, minimamente, de 2 (dois) anos de experiência como docente, nos termos do art. 3º, § 1º e art. 4º § 1º da Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997, do Conselho Nacional da Educação.

## CAPÍTULO VI

### DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 14** - Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação, a qualificação profissional dos servidores efetivos do Quadro do Magistério Público de Plúma.

**Parágrafo único** - A qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, objetiva a formação continuada do servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal e seu desenvolvimento na carreira.

**Art. 15** - São objetivos da qualificação profissional:

- I- Estimular o desenvolvimento funcional, criando condições próprias para o aperfeiçoamento constante de seus servidores e a melhoria da Rede Municipal de Ensino;
- II- Possibilitar o aproveitamento da formação e das experiências anteriores em instituições de ensino e em outras atividades;
- III- Propiciar a associação entre teoria e prática;
- IV- Criar condições propícias à efetiva qualificação pedagógica de seus servidores, através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos, para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas às transformações educacionais;
- V- Integrar os objetivos de cada membro do Quadro do Magistério às finalidades do Rede Municipal de Ensino;
- VI- Criar e desenvolver hábitos e valores adequados ao digno exercício



das atribuições do Quadro do Magistério;

- VII- Possibilitar a melhoria do desempenho do servidor no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados pela Secretaria Municipal de Educação;
- VIII- Promover a valorização do profissional da Educação.

**Art. 16** - A qualificação profissional implementada através de programas específicos, que habilitarão o servidor para seu desenvolvimento funcional nas carreiras que compõem o Quadro do Magistério Público Municipal se dará através de atualização permanente dos servidores mediante cursos de aperfeiçoamento, capacitação e formação continuada.

**Art. 17** - Compete à Secretaria Municipal de Educação:

- I- Identificar as áreas e os servidores carentes de qualificação profissional e estabelecer ações prioritárias;
- II- Elaborar, anualmente, com, no mínimo, 3 (três) meses de antecedência em relação à elaboração da lei do orçamento anual do Município, o Programa Anual de Qualificação Profissional para o Quadro do Magistério Público de PIÚMA;
- III- Adotar as medidas necessárias para que fiquem assegurados, a todos os servidores do Magistério, iguais oportunidades de qualificação;
- IV- Planejar a participação do servidor do Quadro do Magistério no Programa e adotar as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorram não causem prejuízo às atividades educacionais;
- V- Implementar plano municipal de educação em consonância com plano estadual e nacional de educação.

**Art. 18** - Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação profissional, que integrarão o Programa Anual de Qualificação Profissional, objetivarão a permanente atualização e avaliação do servidor, qualificando-o para seu desenvolvimento na carreira.

**Parágrafo único** - Os cursos de aperfeiçoamento e capacitação serão conduzidos:

- I- Sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal de Educação;
- II- Através de contratação de especialistas ou instituições especializadas, observada a legislação pertinente;
- III- Mediante encaminhamento do servidor a instituições especializadas, sediadas ou não no Município;
- IV- Através da realização de programas de diferentes formatos utilizando, inclusive, os recursos da educação à distância.

**Art. 19** - Os resultados obtidos nas avaliações dos servidores nortearão o



planejamento e a definição das novas ações necessárias para seu constante desenvolvimento e para assegurar a qualidade do ensino oferecido pelo Município de PIÚMA.

**Art. 20** - Aos servidores do Quadro do Magistério cedidos para outros órgãos ou afastados das funções do magistério e aqueles de outros órgãos cedidos ao Município de PIÚMA é facultado a participação dos cursos de qualificação profissional, desde que exista vaga disponível.

**Art. 21** - Independentemente dos programas de aperfeiçoamento, a Secretaria Municipal de Educação realizará reuniões para estudo e discussão de assuntos pedagógicos, análise, divulgação de leis, de normas legais e de aspectos técnicos referentes à educação e à orientação educacional, propiciando seu cumprimento e execução.

**Parágrafo único** - Os diretores e coordenadores das unidades educacionais e pedagogos, que integram a Rede Municipal de Ensino do Município de PIÚMA deverão participar das reuniões e encontros mencionados no *caput* deste artigo, e atuar como agentes multiplicadores da democratização das informações e da transmissão e divulgação dos assuntos pedagógicos, normativos, técnicos e legais, no âmbito de sua atuação.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**Art. 22** - Progressão funcional é a passagem do servidor do magistério de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento do cargo que ocupa, por duas modalidades: pelo critério do merecimento e pelo critério de tempo de serviço.

**Art. 23** - Para fazer jus à progressão por merecimento o Professor Municipal e o Pedagogo deverão por antiguidade, cumulativamente:

- I- Ter sido aprovado no estágio probatório;
- II- Cumprir o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício em funções do magistério entre uma progressão e outra, com exceção do período referente ao estágio probatório, em que a progressão para o segundo padrão de vencimento só ocorrerá após o fim do mesmo, de efetivo exercício em funções do magistério.
- III- Obter pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) na média de participação dos cursos, seminários, congressos ou outros eventos educacionais.
- IV- A mudança de um padrão de vencimento para o outro é de 3 % (três por cento).

**§ 1º.** - Caberá a Secretária Municipal de Educação por ato próprio, poder ou não definir os seminários, congressos ou outros eventos educacionais de



que trata o inciso III do “caput”, não podendo os mesmos ultrapassar 200 horas anuais e garantida a igualdade de condições, para que todos os profissionais possam participar respeitando o nível de atuação. Sendo vetado para profissionais efetivos, contratados e ou comissionados do administrativo e de outras secretarias que estão cedidos na educação.

**§ 2º** A participação nos cursos de que trata o inciso III do caput será comprovada mediante certificado expedido por entidades reconhecidas pelo MEC e ou entidades públicas municipais, estaduais e ou federais na área da educação, o qual, não poderá ser reapresentado para progressões posteriores.

**§ 3º.** - Serão atribuídos pontos, exclusivamente, a documentos comprobatórios previstos no inciso III do caput, expedidos em data posterior à vigência desta Lei.

**§ 4º.** - Caso não alcancem o grau mínimo na média prevista no inciso III do caput, o Professor e o Pedagogo permanecerão na situação em que se encontram, devendo aguardar o ano seguinte para concorrer à progressão funcional.

**§ 5º.** - O processo necessário para o levantamento e definição dos servidores que fazem jus à progressão dar-se-á nas datas previstas no art. 27, desta Lei.

**§ 6º.** - Interrompem o exercício para fins de progressão:

- V- a falta não justificada;
- VI- o afastamento das atribuições específicas do cargo, exceto quando convocado para exercer cargo em comissão ou função de confiança privativos dos profissionais do Magistério e de direção superior do Governo Municipal de PIÚMA integrados ao programa educacional;
- VII- a suspensão disciplinar ou prisão determinada por autoridade competente;
- VIII- a disponibilidade remunerada;
- IX- a licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- X- a licença para o exercício de mandato eletivo;
- XI- a licença para tratar de interesses particulares;
- XII- a licença médica superior a 60 (sessenta) dias cumulativos por biênio, exceto as licenças maternidade, por doenças graves especificadas em lei e por acidente ocorrido em serviço;
- XIII- O profissional que estiver cedido.

**§ 7º.** - Não interrompem o exercício para fins de progressão:

- XIV- a participação em cursos oficiais promovidos pela Secretaria Municipal de Educação;
- XV- os afastamentos com ou sem ônus para os cofres públicos para frequentar cursos de pós-graduação stricto sensu reconhecido pela CAPES cuja pesquisa tenha relação direta com a educação e/ou a área de atuação docente e que traga contribuições diretas para a melhoria do ensino e pesquisa na educação municipal;
- XVI- a licença para desempenho de mandato classista.

**Art 24-** A progressão funcional por tempo de serviço ocorrerá



automaticamente de dois em dois anos com índice de 3% da progressão horizontal.

**§ 1º.** Será de responsabilidade da administração municipal o enquadramento do quadro permanente do magistério.

**§ 2º.** Para fins de enquadramento da progressão funcional por tempo de serviço, fica assegurado os parágrafos 6º e 7º do art. 23 desta lei.

**§ 3º.** A administração promoverá a migração dos servidores enquadrados na tabela anterior, mediante reenquadramento à tabela desta lei.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DA PROMOÇÃO FUNCIONAL**

**Art. 25 -** A promoção funcional é a passagem de um nível de habilitação para outro superior, na mesma classe do profissional efetivo da educação.

**Art. 26 -** Os níveis de que trata o art. 24 desta Lei, constituem a linha de elevação funcional, em virtude da maior habilitação para o magistério, assim considerada:

- I- NIVEL I - Professor ou Pedagogo que possua Nível Superior em curso de licenciatura de graduação plena e ou de licenciatura reconhecido pelo MEC;
- II- NIVEL II - Professor ou Pedagogo que possua curso de pós-graduação lato sensu reconhecido pelo MEC com duração igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas em áreas estritamente ligadas à Educação e/ou na área de sua atuação docente, desde que este curso não tenha sido requisito para sua admissão no cargo;
- III- NIVEL III - Professor ou Pedagogo que possua o título de mestre adquirido por meio de curso de pós-graduação stricto sensu, nível mestrado, reconhecido pela CAPES, em áreas estritamente ligadas à Educação e/ou na área de sua atuação docente;
- IV- NIVEL IV - Professor ou Pedagogo que possua o título de doutor adquirido por meio de curso de pós-graduação stricto sensu, nível doutorado, reconhecido pela CAPES, em áreas estritamente ligadas à Educação e/ou na área de sua atuação docente;

**Art. 27 -** A promoção funcional a um nível superior do integrante de cargo de carreira do magistério, caracterizada como avanço vertical, ocorrerá com a comprovação da nova habilitação específica para o correspondente campo de atuação, no cargo em que tiver exercício.

**Parágrafo único -.** A comprovação de habilitação específica far-se-á através de documento, declaração ou diploma expedido pela instituição



formadora, devidamente reconhecida pelo órgão competente, acompanhado do respectivo histórico escolar.

**Art. 28** - A promoção funcional ocorrerá duas vezes no ano, a saber:

- I- Em 1º de março: para o profissional do magistério que der entrada na solicitação até o dia 20 de fevereiro e apresentar o comprovante de conclusão da habilitação de graduação e ou pós-graduação até 31 de janeiro;
- II- Em 1º de outubro: para o profissional do magistério que, der entrada na solicitação até o dia 20 de setembro e apresentar o comprovante de conclusão de habilitação da graduação e ou pós-graduação até 31 de agosto.

**§ 1º.** - Fica assegurado aos servidores do magistério a remuneração condizente com a sua maior habilitação, seja para a contratação e ou efetivação, independente do período do seu ingresso e ou período de certificação do título.

**Art. 29** - O servidor somente poderá concorrer à promoção funcional se estiver no efetivo exercício de funções de magistério e não ter sido enquadrado em uma das hipóteses previstas no § 6º do art. 23 desta Lei.

**Parágrafo único** - Ressalvada as hipóteses prevista no § 6º do art. 23 desta Lei, o servidor do Quadro de Pessoal do Magistério de PIÚMA afastado das funções docentes, ou cedidos para outros órgãos não poderá concorrer a Promoção Funcional, ainda que obtenha a habilitação ou titulação necessária, enquanto durar o afastamento.

**Art. 30** - O curso de pós-graduação apresentado pelo Pedagogo como pré-requisito de formação para seu ingresso no Quadro do Magistério Público não será considerado para efeitos de promoção.

**Parágrafo único** - A promoção concedida ao Pedagogo não lhe dá o direito de atuar em área diferente daquela para a qual foi concursado.

**Art. 31** - A promoção será concedida mediante procedimento administrativo iniciado a pedido do profissional do Magistério interessado, e obedecerá exclusivamente aos critérios estabelecidos nesta lei.

**Art. 32** - Ocorrida a promoção funcional, será o profissional do Magistério transferido automaticamente para o novo nível, na referência correspondente, em ordem de equivalência, resguardado o tempo de permanência na referência anterior, para fins de progressão.

**Art. 33** - O Professor e o Pedagogo aprovados em concurso deverão cumprir interstício mínimo de 3 (três) anos no cargo, a partir da nomeação,



período necessário para serem submetidos à avaliação especial de desempenho, relativa ao estágio probatório. Somente após aprovados no estágio probatório, farão jus ao direito de pleitear a progressão e a promoção funcional na carreira.

**Art. 34** - Aos docentes de outros órgãos, cedidos ao Município de PIÚMA não se aplica esta lei municipal.

**Art. 35** - Os efeitos financeiros decorrentes da progressão e promoção funcional serão devidos no mês subsequente a de sua concessão, nos termos do artigo 27 desta lei.

## **CAPÍTULO IX**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

**Art. 36** - A avaliação de desempenho a ser aplicada aos Servidores em Estágio Probatório, deverá ser feita de forma permanente e apurada anualmente em instrumento próprio, será coordenada pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, criada pelo art. 38 desta Lei, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico.

**§ 1º.** - O Instrumento de Avaliação de Desempenho Funcional ao qual se refere o *caput* deste artigo deverá, de acordo com o art. 6º, inciso VI da Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997, do Conselho Nacional de Educação, contemplar, entre outros fatores a serem definidos pela Secretaria Municipal de Educação face às especificidades dos cargos:

- I- Dedicção exclusiva ao cargo na Rede Municipal de Ensino;
- II- Tempo de serviço docente ou de suporte pedagógico;
- III- Conhecimento na área pedagógica e na área curricular em que o Professor exerce a docência.

**§ 2º.** - Os instrumentos próprios de avaliação, referidos no *caput* deste artigo, deverão ser preenchidos anualmente tanto pela chefia imediata quanto pelo servidor avaliado e enviado à Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério para apuração.

**§ 3º.** - Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor;

**§ 4º.** - Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Gestão do Plano de Carreira deverá solicitar, à chefia, nova avaliação.

**§ 5º.** - Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação.



**§ 6º.** - Havendo alteração substancial da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança;

**§ 7º.** - Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas podendo, para este fim, convocar servidores que atuem na mesma unidade escolar ou organizacional do servidor e sua chefia imediata.

**§ 8º.** - Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

**Art. 37** - O servidor que estiver subordinado a uma chefia por menos de um ano será avaliado pela chefia a que estava subordinado em maior tempo.

**Art.38** - O Prefeito Municipal baixará ato específico, regulamentando o Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional do Magistério Público Municipal de PIÚMA.

## **CAPÍTULO X**

### **DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

**Art. 39** - Fica criada a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, constituída por 7 (sete) membros dos quais 3 (três) serão eleitos em Assembleia Geral pelos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal do Magistério, organizado pelo sindicato do magistério com as atribuições de:

- XVII- coordenar a apuração do desempenho dos servidores do Quadro do Magistério Público Municipal em estágio probatório, nos termos do art. 41 § 4o da Constituição Federal e legislação municipal específica;
- XVIII- coordenar os procedimentos administrativos para a promoção do profissional do magistério definido no capítulo VIII.
- XIX- coordenar os procedimentos administrativos para a progressão do profissional do magistério definido no capítulo VII desta lei.
- XX- coordenar os procedimentos administrativos para a remoção do profissional do magistério definido no capítulo XIX desta lei.

**§ 1º.** -São membros natos da Comissão a que se refere o caput deste artigo o Secretário Municipal de Educação, que a presidirá, e 3 (três) representantes do órgão responsável pela gestão dos recursos humanos da Secretaria Municipal de Administração.

**§ 2º.** - Os servidores do Quadro do Magistério entregarão ao Secretário Municipal de Educação os nomes de 03 (três) representantes eleitos em assembleia, entre servidores do quadro do magistério efetivos e estáveis, para integrar a comissão, conforme campo de atuação explicitado abaixo:



- I- Um representante da educação infantil;
- II- Um representante do ensino fundamental (1º ao 9º ano);
- III- Um representante técnico pedagógico.

**§ 3º.** - Na eventual ausência do Secretário Municipal de Educação, a presidência da Comissão será exercida por membro da Comissão por ele indicado.

**§ 4º.** - A alternância dos membros eleitos da Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério verificar-se-á a cada dois anos de participação, observados, para substituição de seus participantes, os critérios dispostos neste Capítulo.

**Art. 40** - A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério reunir-se-á, ordinariamente, em época a ser definida pelo Secretário Municipal de Educação, extraordinariamente, quando houver necessidade de proceder à avaliação de servidor em estágio probatório ou por convocação do Prefeito Municipal ou qualquer de seus membros.

**Art. 41** - A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, no exercício de suas atribuições, contará com o suporte técnico e administrativo do órgão responsável pela gestão dos recursos humanos da Secretaria Municipal de Administração e por servidores designados pelo Secretário Municipal de Educação.

**Art. 42** - A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério, se necessário, terá sua organização e funcionamento regulamentada por decreto do Prefeito Municipal.

## **CAPÍTULO XI**

### **DA AVALIAÇÃO DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL**

**Art. 43** - O Secretário Municipal de Educação, em articulação com os profissionais da educação e da comunidade escolar, definirá critérios e metodologias para estabelecer indicadores de qualidade do ensino público municipal.

**Parágrafo único**- Na avaliação do ensino público municipal deverão ser considerados, entre outros que venham a ser definidos na forma prevista no caput deste artigo, aspectos como:

- XXI- cumprimento integral do calendário escolar;
- XXII- índice de frequência de professores;
- XXIII- dias letivos ministrados pelo professor ;
- XXIV- índice de frequência dos alunos;
- XXV- taxa de evasão escolar;
- XXVI- taxa média de aprovação no ensino fundamental;
- XXVII- correção do fluxo escolar;



- XXVIII- Índice de professores com especialização;
- XXIX- Índice de atendimento à população em idade escolar sob responsabilidade do Município.
- XXX- Estruturação física das escolas, de limpeza, material...
- XXXI- Índice da presença dos gestores municipais nas instituições de ensino;
- XXXII- Qualidade no transporte escolar
- XXXIII- Qualidade na alimentação e seguranças das escolas;
- XXXIV- Quantidade e qualidade de cursos oferecidos pela Gestão pública;
- XXXV- Quantidade e qualificação de funcionários na escola;
- XXXVI- Quantidade de alunos por metro quadrado;
- XXXVII- Sala de aula condizente com o exercício da docência adequada ao número de alunos;
- XXXVIII- Acompanhamento e assistência dos gestores públicos nos riscos e desafios ocorridos na escola.
- XXXIX- Participação em avaliações institucionais.

**Art. 44** - A avaliação do ensino público municipal far-se-á ao final de cada período letivo

**Parágrafo único** - Caberá à Secretaria Municipal de Educação, COMISSÃO DA AVALIAÇÃO DO ENSINO e Conselho Municipal de Educação definir os critérios de aplicação de pontuação à avaliação do ensino público municipal

## **CAPÍTULO XII**

### **DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 45** - A jornada de trabalho para os cargos dos Profissionais do Quadro do Magistério Público de PIÚMA será de 25 (vinte e cinco) horas-aulas semanais, a hora-aula é de 50 minutos.

**§ 1º.** - A jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas-aulas semanais, com a hora-aula de 50 minutos, a que se refere o caput deste artigo para os cargos de PA e PB serão distribuídas, entre aulas e atividades, da seguinte forma:

- XL- 17 (dezesete) horas-aulas semanais, destinadas às aulas e à recuperação paralela de alunos;
- XLI- 08 (oito) horas-aulas semanais, destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a família e a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola e orientações e resoluções nacionais;



**§ 2º.** Das 08 (oito) horas-aulas semanais no item anterior, 50% será realizada em local e horário de preferência do professor e 50% será realizada no horário de trabalho, de forma alternada: uma semana no local de trabalho e, em outra semana, sob a responsabilidade da SEME em local e equipamentos adequados (espaço físico amplo, computador com internet, fotocopiadora, livros das disciplinas e paradidáticos, dentre outros).

**Art. 46** - A extensão da jornada normal de trabalho só se dará mediante autorização do titular da Secretaria Municipal de Educação, constatada a necessidade do serviço em razão das seguintes situações:

- XLII- vacância, na forma da Lei;
- XLIII- ampliação efetiva da carga horária do currículo escolar, por definição legal, em escola convencional;
- XLIV- funcionamento da escola em jornada ampliada, tempo integral ou alternância;
- XLV- caracterização de necessidades de acordo com critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 47** - A Extensão de Jornada será devida ao Professor que, por necessidade de serviço, a critério da Direção da Escola e mediante aprovação da Secretária Municipal de Educação, ministrar aulas além de sua jornada normal de trabalho, em qualquer escola da rede pública municipal de PIÚMA, podendo ser estendida até 44 horas-aulas semanais.

**§ 1º.** - A remuneração, de que trata o caput deste artigo, será equivalente ao número de horas, ministradas que exceder sua jornada normal de trabalho, calculado sobre o valor do vencimento percebido pelo servidor.

**§ 2º.** - Sobre a Extensão de Jornada incidirão unicamente o valor de que trata o art. 25, § 2º, que para todos os efeitos integra o vencimento do Professor, se a este fizer jus;

**§ 3º.** - A Extensão de Jornada é caracterizada como o exercício temporário de atividade dos profissionais do magistério, de excepcional interesse do ensino, só podendo ser atribuída ao Professor efetivo que não acumule outro cargo técnico, científico ou de professor, na administração pública federal, estadual ou municipal.

**§ 4º.** - A remuneração por Extensão de Jornada só será devida ao servidor que estiver em exercício, cessando no caso de licenças, exceto as licenças maternidade, por doenças graves especificadas em lei e por acidente ocorrido em serviço;

**§ 5º.** -A jornada de trabalho do Professor em Extensão não poderá exceder 44 (quarenta e quatro) horas-aulas semanais.

**§ 6º.** -A jornada de trabalho do Pedagogo será de 25 (vinte e cinco) horas



semanais, também podendo ser estendida até 44 horas-aulas semanais.

## **CAPÍTULO XIII**

### **DO VENCIMENTO, DA REMUNERAÇÃO E DOS ADICIONAIS**

**Art. 48** - Vencimento ou vencimento-base é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei, vedada sua vinculação ou equiparação.

**Art. 49** - Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, permanentes ou temporárias, respeitado o que estabelece o art. 37, inciso XI, da Constituição Federal.

**Art. 50** - O vencimento dos servidores públicos do Quadro do Magistério somente poderá ser fixado ou alterado por lei, observada a iniciativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral sempre na mesma data e sem distinção de índices, desde que se cumpra a legislação em vigência, Lei nº 11.738/08.

**§ 1º.** -O vencimento dos cargos públicos é irredutível, ressalvado o disposto no art. 37, inciso XV, da Constituição Federal.

**§ 2º.** - A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores do Magistério observará:

- I- A natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos que compõem seu Quadro;
- II- Os requisitos de escolaridade para a investidura no cargo;
- III- As peculiaridades dos cargos.

**§ 3º.** -O vencimento dos servidores do Magistério obedecerá às tabelas salariais constantes do Anexo III desta lei, compostas de padrões de A a J, considerando uma razão de 3,0%(três por cento) entre um padrão e outro e 02 (dois) anos de interstício entre os padrões.

**§ 4º.** - O Chefe do Poder Executivo fará publicar, anualmente, os valores da remuneração dos cargos do Quadro de Pessoal do Magistério Público, sendo negociada e discutida com a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério.

## **CAPÍTULO XIV**

### **DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS**

**Art. 51** -Para efeito desta Lei, função gratificada é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar cargos, em nível de direção, chefia e assessoramento, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de



cargo público efetivo na Prefeitura Municipal de PIÚMA.

**§ 1º.** - Nos termos do art. 37, V da Constituição Federal, serão designados para o exercício de funções gratificadas do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal ocupantes de cargo público efetivo.

**§ 2º.** - É vedada a acumulação de funções gratificadas.

**§ 3º.** - Ao vencimento do servidor designado para o exercício de Função Gratificada, será acrescido percentual específico calculado com base no vencimento do cargo comissionado que ocupará, conforme o disposto no Anexo IV desta Lei.

**Art. 52** - As funções gratificadas da Secretaria Municipal de Educação são as relacionadas no Anexo IV desta Lei, acompanhadas de seus símbolos e valores.

**Art. 53** - Será assegurado aos ocupantes das Funções Gratificadas o Instituto da Progressão e Promoção Funcional, observados os mesmos critérios estabelecidos nesta Lei para os demais servidores.

## **CAPÍTULO XV**

### **DA GESTÃO DAS UNIDADES ESCOLARES**

**Art. 54** - A Direção de Unidade Escolar será exercida por profissional do magistério efetivo, exigindo-se:

- I- Habilitação de Pedagogia/Administração Escolar;
- II- Habilitação específica de nível superior, preferencialmente, e na falta desta, no mínimo, habilitação específica de nível médio para as unidades de educação infantil e de ensino fundamental - 1ª a 5ª anos;
- III- Habilitação específica de nível superior, no mínimo, para unidades escolares que atendem as séries finais do ensino fundamental;

**Art. 55** - O Diretor Escolar será nomeado pelo Chefe do executivo na forma da Lei 1426/2009.

**Parágrafo Único** - As descrições das competências de Coordenador e Diretor Escolar, respectivamente, são as constantes do anexo V da presente lei.

**Art. 56** - Os vencimentos do Diretor Escolar e Coordenador Escolar estão definidos na Estrutura Administrativa da Prefeitura de PIÚMA.

**Parágrafo Único** - A função de direção a que se refere o caput deste artigo será exercida junto às unidades escolares do Município de PIÚMA, assim



entendidas as Escolas destinadas ao Ensino Fundamental e as Unidades de Educação Infantil.

**Art. 58** - O servidor que for nomeado aos cargos de Diretor Escolar, pode optar por perceber seus vencimentos no cargo efetivo, acrescido de 30% do salário do cargo em comissão a título de gratificação de função.

**§ 1º.** - Será garantida a presença do diretor escolar nas escolas de regime de alternância - escolas comunitárias rurais municipais - mesmo que a quantidade de alunos não atinja o número que exige no anexo IV.

**§ 2º.** - As férias e o décimo terceiro salário serão pagos tomando por base a remuneração total do servidor investido nas funções de direção previstas neste Capítulo.

**Art. 59** - Serão assegurados aos servidores investidos na função de Diretor de unidades escolares os institutos da progressão e promoção funcional, observados os mesmos critérios estabelecidos para os demais servidores definidos nos Capítulos VI e VII desta lei.

**Art. 60** - As unidades escolares da rede municipal, alicerçadas nos princípios democrático e participativo, desenvolverão suas atividades educativas, incentivando o envolvimento da comunidade na elaboração e implementação de seu projeto pedagógico.

**Art. 61** - As unidades escolares municipais observarão o princípio de gestão democrática, através de:

- I- Participação da comunidade escolar, compreendendo representação do conjunto de servidores da escola, de alunos e seus pais ou responsáveis, e de organizações populares locais na composição do Conselho Escolar;
- II- Acesso à informação relevante ao trabalho escolar;
- III- Transparência no recebimento, aplicação e prestação de contas de recursos financeiros, oriundos de fontes públicas ou privadas;
- IV- Efetivo envolvimento do coletivo da escola na formulação, discussão, implementação e avaliação do projeto pedagógico e das ações educacionais desenvolvidas pela escola;

## **CAPÍTULO XVI**

### **DAS FÉRIAS E DOS AFASTAMENTOS**

**Art. 62** - Todo servidor do Quadro do Magistério Público Municipal, inclusive o ocupante de cargo em comissão, terá direito, após cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, ao gozo de 01 (um) período de férias, sem prejuízo da remuneração e nas seguintes condições:



- I- 45 (quarenta e cinco) dias, distribuídos nos períodos de recesso, conforme o interesse da rede municipal de ensino, para os docentes que nela estejam no exercício de regência de classe;
- II- 30 (trinta) dias para os demais integrantes do Quadro do Magistério.

**Parágrafo único** - Do período a que se refere o inciso I, deste artigo, os docentes farão jus a, pelo menos, 30 (trinta) dias consecutivos de férias em época a ser definida em escala organizada pela direção da Unidade Educacional e autorizada pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 63** - A época do gozo das férias pelo servidor será estabelecida de acordo com o calendário escolar organizado pela Secretaria Municipal de Educação.

**§ 1º** - As servidoras do Quadro do Magistério Público que estiverem em período de férias quando entrarem em licença maternidade ou por adoção, terão as férias suspensas, concluindo o período após o término das referidas licenças.

**§ 2º** - As servidoras do Quadro do Magistério que estiverem em licença maternidade ou por adoção, em período total ou parcialmente coincidente com aquele fixado para as férias escolares, farão jus ao gozo de férias após o término das referidas licenças.

**Art. 64** - O afastamento do membro do Magistério de seu cargo ou função poderá ocorrer, além das outras hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de PIÚMA, nos seguintes casos:

- XLVI- Para integrar comissão especial ou grupo de trabalho, estudo ou pesquisa para desenvolvimento de projetos específicos da área educacional;
- XLVII- Para participar de congressos, simpósios ou outros eventos similares, desde que referentes à área educacional;
- XLVIII- Para ministrar cursos que atendam à programação da Rede Municipal de Educação;
- XLIX- Para freqüentar cursos de habilitação reconhecidas pelo MEC atendida a conveniência do ensino municipal,
- L- Para freqüentar cursos de mestrado ou doutorado reconhecidos pela CAPES e relacionados com a função exercida e que atendam ao interesse do ensino municipal.
- LI- Até 06 (seis) dias no ano letivo para tratamento de assuntos particulares, sem prejuízo de sua remuneração.
- LII- A licença para desempenho de mandato classista.

**Art. 65** - Cabe ao Prefeito Municipal, ouvido o titular da Secretaria Municipal de Educação, autorizar o afastamento de servidores nos casos previstos neste Capítulo.



**§ 1º.** - O afastamento do servidor do Quadro do Magistério para frequentar cursos, na forma prevista no art. 64, desta Lei, somente será autorizado quando de real interesse para o ensino municipal, ficando-lhe assegurados o vencimento, os direitos e as vantagens garantidos para todos os fins.

**§ 2º.** - O afastamento com ônus para os cofres municipais para freqüência de curso de mestrado e doutorado será por tempo nunca superior a 24 meses, assegurados o vencimento-base, direitos e vantagens permanentes.

**§ 3º.** - O profissional de ensino, quando afastado com ônus, fica obrigado a prestar serviços ao magistério público municipal por prazo correspondente ao período do afastamento, sob pena de restituir aos cofres do município, devidamente corrigidos, o que tiver recebido quando de sua ausência no exercício do cargo.

**§ 4º.** - É vedado o afastamento do profissional do ensino antes da publicação do ato do afastamento.

**§ 5º.** - Os afastamentos sem ônus para o município, não excederão ao prazo de 24 (vinte e quatro) meses.

**§ 6º.** - Não se incluem nas vantagens previstas no § 1º, deste artigo, no caso de afastamento superior a 30 (trinta) dias, as gratificações por exercício de função de confiança, por se constituírem em vantagens provisórias.

**§ 7º.** - Fica instituída a quantidade de profissionais de ensino do quadro do magistério afastados para cursos de habilitação (MEC) e stricto sensu (CAPES), de no mínimo 2% do número de profissionais efetivos do magistério, devido às especificações, especializações e aperfeiçoamentos da carreira do magistério conferida para a qualidade da educação.

## **CAPÍTULO XVII**

### **DA LOTAÇÃO**

**Art. 66** - A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, necessária para o funcionamento dos diversos órgãos e unidades responsáveis pelo desempenho das atividades do Magistério Público Municipal de PIÚMA.

**Art. 67** - A lotação das unidades escolares e dos demais órgãos que compõem a Secretaria Municipal de Educação será estabelecida, anualmente, por decreto do Prefeito Municipal.

**Art. 68** - Caberá aos Diretores de Unidades Escolares organizar e compatibilizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o



cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com o plano de lotação aprovado.

**Art. 69** - É vedada a designação de servidor efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal para o exercício de funções alheias à área educacional, ressalvadas as hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de PIÚMA.

**Art. 70** - Caberá ao titular da Secretaria Municipal de Educação baixar normas complementares para o procedimento de distribuição da força de trabalho nos órgãos e unidades da rede de ensino público municipal.

**§ 1º.** - Nenhum ato que defina o local de exercício do servidor terá o efeito de vinculação permanente deste servidor com o órgão ou unidade em que for lotado.

**§ 2º.** - O local de residência do servidor deverá, sempre que possível, ser considerado para a definição de sua lotação.

**§ 3º.** - A classificação no concurso público para ingresso na carreira e os critérios definidos no art. 73, desta Lei, deverão ser utilizados para definição da lotação do servidor.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **DA LOCALIZAÇÃO**

**Art. 71** - Localização é o ato pelo qual o Secretário Municipal de Educação determina o local de trabalho do profissional do Magistério, observadas as disposições desta Lei.

**Art. 72** - O ocupante de cargo do Magistério será localizado nas unidades escolares ou na Secretaria Municipal de Educação.

**Parágrafo único** - A localização de que trata este artigo está condicionada à existência de vaga.

**Art. 73** - Admite-se alteração de localização de pessoal, independente da fixação prévia de vagas, nos casos de modificação da distribuição quantitativa de pessoal nas unidades escolares e Secretaria Municipal de Educação, comprovados através de formulação de processo específico.

**Parágrafo único** - As modificações de que trata este artigo poderão ocorrer em função de:

- I. Redução de matrícula;
- II. Diminuição de carga horária na disciplina ou áreas de estudo da unidade escolar;



- III. Ampliação de carga horária semanal do professor;
- IV. Alterações estruturais ou funcionais do setor educacional.

## **CAPÍTULO XIX**

### **DA REMOÇÃO**

**Art. 74** - Remoção é a movimentação do ocupante de cargo do quadro do magistério de uma para outra unidade escolar ou Secretaria Municipal de Educação, sem que se modifique sua situação funcional.

**Art. 75** - As inscrições para remoção por classificação serão feitas mediante requerimento.

**§ 1º** - A classificação será feita seguindo por ordem os parâmetros de titulação, tempo de serviço no magistério do Município de PIÚMA e maior idade.

**§ 2º** - As vagas para remoção compreenderão:

**I** - as reais, que são as existentes nas unidades escolares, em decorrência de vacância de cargos, bem como de instalações de novas classes ou unidades escolares;

**II** - os potenciais, que são as pertencentes aos candidatos inscritos para remoção.

**Art. 76** - O Docente afastado de seu cargo para o exercício de cargo em comissão poderá ser removido para atender necessidade da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 77** - Não será autorizada remoção ao Docente que encontre-se em processo de avaliação médica para readaptação profissional;

**Art. 78** - Caberá à Secretaria Municipal de Educação baixar normas complementares para o procedimento de remoção.

## **CAPÍTULO XX**

### **DO EXERCÍCIO EM CARÁTER TEMPORÁRIO**

**Art. 79** - Admite-se o exercício em caráter temporário, na forma de contratação de serviços por tempo determinado, para a função de docência ou na função pedagógica, nas seguintes situações:

I. afastamento do titular das atividades inerentes ao cargo, nos casos de:

- a) licenças amparadas em Lei;
- b) exercício de função ou cargo de confiança;



- c) participação de comissão especial ou grupo de trabalho na área da educação;
- d) freqüentar cursos previstos nesta Lei;
- e) exercício de mandado eletivo, ou em cargo de Diretoria de órgão de classe;
- f) impedimento legal.

- II. vacância por aposentadoria, exoneração, falecimento e remoção até o preenchimento da vaga por pessoal concursado;
- III. permanência de vaga não preenchida por concurso de ingresso ou de remoção;
- IV. ampliação de matrículas ou expansão da rede escolar.

**Parágrafo único** - A contratação dos serviços por tempo determinado de que trata o “caput” deste artigo, se dará por designação temporária (DT) através de Decreto Municipal editado pelo Chefe do Poder Executivo.

**Art. 80** - A contratação para exercício em caráter temporário depende da existência de carga horária comprovada pela Direção da unidade escolar.

**Art. 81** - Para exercício em caráter temporário na função de docência, ou de suporte pedagógico a docência, observar-se-á, por ordem de prioridade, o seguinte:

- I. profissional do magistério em pleno exercício das suas funções na Rede Municipal de Ensino, efetivo, que não possua acumulação legal de cargos, que possua habilitação específica e tenha disponibilidade de horário;
- II. candidato aprovado em concurso público, por ordem de classificação, observada a habilitação específica;
- III. candidato portador de habilitação específica, na forma do disposto na Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996;
- IV. estudante de curso de habilitação específica, que tenha concluído o 4º período ou o 2º ano em estabelecimento credenciado pelo MEC, e no caso de docência na área da língua inglesa excepcionalmente poderá ser contratado aluno de curso livre na área;
- V. candidato portador de curso superior em área de conhecimento relacionada à disciplina.

**Parágrafo Único** - ressalvado o disposto nos incisos I e II deste artigo, a contratação em caráter temporário dar-se-á mediante processo seletivo que considere formação e experiência profissional do candidato no magistério, através de edital próprio, com regulamentação da Secretaria Municipal de Educação e homologação pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

**Art. 82** - A contratação prevista no art. 25, bem como os direitos e vantagens dos contratados serão regulados em legislação própria, observadas as seguintes condições:

- I. o prazo máximo para o contrato de trabalho de exercício temporário é de 11 meses;
- II. o processo de contratação deverá conter o motivo, a finalidade, o



fundamento legal e o prazo de vigência, sob a pena de responsabilidade do servidor que lhe tenha dado causa;

III. a dispensa do contratado dar-se-á, automaticamente, quando expirado o prazo, ao cessar seu motivo, ou por justa causa, a critério da autoridade competente, com fundamentação em processo administrativo;

IV. o contrato ficará sujeito às proibições e aos deveres que estão sujeitos os profissionais do Magistério;

V. a remuneração do contratado será igual ao vencimento do cargo equivalente ao padrão inicial do correspondente ao maior nível de titulação apresentada, pelo contratado, no processo seletivo.

**Parágrafo Único** - A remuneração de profissionais não habilitados, assim compreendidos os estudantes de curso superior, de curso livre e os profissionais portadores de diploma de nível médio ou superior em outras áreas, quando em exercício da docência, será estabelecida em legislação específica.

## **CAPÍTULO XXI**

### **DA SUBSTITUIÇÃO**

**Art. 83** - A substituição de servidores efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério Público de PIÚMA, durante seus impedimentos legais e temporários, será exercida, preferencialmente, por servidor do referido quadro com a devida habilitação requerida para o cargo para o qual foi concursado.

**§ 1º** - A substituição mencionada no *caput* deste artigo será remunerada com pagamento de horas adicionais ao servidor substituto, caracterizada pela nomenclatura Extensão de Jornada, desde que a substituição implique em aumento de sua jornada normal de trabalho.

**§ 2º** - A jornada total de trabalho do servidor substituto não poderá exceder a 50 (cinquenta) horas-aulas semanais.

**§ 3º** - O servidor substituto com jornada de 50 (cinquenta) horas-aulas semanais não fará jus ao adicional previsto no Art. 50, devido ao servidor titular, em valores proporcionais ao período de substituição.

**§ 4º** - A Secretaria Municipal de Educação manterá cadastro atualizado de servidores do Quadro do Magistério Público Municipal, com disponibilidade para exercer a substituição e implantará os procedimentos necessários para que não falem professores em sala de aula.

**§ 5º** - A direção da unidade escolar onde ocorreu a substituição atestará o número de horas adicionais trabalhadas pelo servidor substituto.



§ 6º - Os efeitos financeiros decorrentes da substituição deverão ser autorizados pelo titular da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 84** - Havendo excepcional interesse público e na inexistência de servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal capazes de atender à necessidade temporária de substituição de servidor efetivo, o Município de PIÚMA poderá contratar pessoal por tempo determinado, na forma de lei municipal específica, de acordo com Art. 37, Inciso IX da Constituição Federal.

§ 1º - As substituições de que trata o *caput*, deste artigo, poderão também ser exercidas por candidato aprovado em concurso público, dentro do prazo de validade legal, para a rede municipal de ensino, que se encontre na lista de classificação, desde que esteja ciente de tratar-se de contratação por tempo determinado e de que retornará à lista de espera findo o período de contratação para substituição de docente do quadro efetivo.

§ 2º - As substituições de que trata o *caput* deste artigo não deverão ultrapassar o ano letivo para o qual foi elaborada a escala de classificação e serão sempre por período determinado.

§ 3º. - A contratação por tempo determinado para o exercício de atividades de

Magistério dar-se-á obedecendo a seguinte ordem:

I-remoção;

II - chamada dos aprovados em concurso público que aguardam efetivação;

III - processo seletivo simplificado.

**Parágrafo único** - O exercício temporário de Magistério dar-se-á através de contrato administrativo por tempo determinado no limite de até 11 (onze) meses, por cada período letivo.

§ 4º - A remuneração do pessoal contratado por tempo determinado deverá ser igual ao valor do vencimento base na referência inicial para o correspondente nível de titulação do contratado.

**Art. 85** - A substituição remunerada ocorrerá, também, nos impedimentos legais e temporários, definidos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de PIÚMA e nos afastamentos superiores a 30 (trinta) dias dos servidores que se encontrem nas seguintes situações:

- investidos em funções de direção de unidades escolares;
- ocupantes de funções gratificadas ou cargos em comissão da estrutura organizacional da Prefeitura Municipal de PIÚMA.

## **CAPÍTULO XXII DA CESSÃO**

**Art. 86** - Cessão é o ato pelo qual o servidor ocupante de cargo efetivo do Quadro do Magistério Público de PIÚMA é posto à disposição de órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.



**§ 1º** - A cessão para órgãos não vinculados a Prefeitura Municipal de PIÚMA será sempre concedida por prazo determinado e sem ônus para a Prefeitura Municipal de PIÚMA.

**§ 2º** - Caso a cessão se dê para outro órgão integrante da administração direta ou indireta da Prefeitura, esta far-se-á por período determinado.

**§ 3º** - O servidor cedido terá suspensa a contagem do interstício necessário para fazer jus à progressão e promoção funcional e à concessão da licença para qualificação profissional, nos termos desta Lei.

**§ 4º** - A cessão não interrompe a contagem do tempo de serviço público no Município de PIÚMA, devendo, para tanto, ser mantida a contribuição do servidor para o sistema previdenciário adotado pelo Município.

## **CAPÍTULO XXIII**

### **DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 87** - Os servidores efetivos ocupantes dos cargos que integram o Quadro do Magistério, serão automaticamente enquadrados nos cargos previstos no Anexo I desta Lei, observadas as disposições deste Capítulo.

**Art. 88** - No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:

- LIII- o cargo ocupado pelo servidor na estrutura de cargos do Quadro de Pessoal do Magistério da Prefeitura Municipal de PIÚMA, provido após sua aprovação em concurso público;
- LIV- grau de escolaridade, de acordo com a habilitação mínima exigida para o provimento do cargo, constante dos Anexos I e III desta Lei;
- LV- O nível da Classe: o profissional do magistério será enquadrado no nível da respectiva classe correspondente à habilitação de que trata o inciso IV do caput;
- LVI- No Padrão: será enquadrado no padrão correspondente, considerado o tempo de serviço prestado à Prefeitura Municipal de PIÚMA, contados de 02 (dois) anos para cada Padrão, a partir do último enquadramento.
- LVII- A situação legal do servidor.

**Art. 89** - Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento, salvo nos casos vedados pela Constituição Federal.

**§ 1º** - Nenhum servidor será enquadrado com base em cargo que ocupa a título de substituição ou em desvio de função.

**§ 2º** - Na impossibilidade de encontrar, na faixa de vencimentos, valor equivalente ao vencimento percebido pelo servidor, este ocupará o último padrão da faixa de vencimentos do cargo em que for enquadrado e terá direito à diferença, a título de vantagem residual.



**§ 3º** - Os servidores efetivos que passaram a executar atividades diferentes das dos cargos para os quais foram concursados deverão retornar ao exercício das atribuições relativas aos cargos que ocupavam anteriormente à ocorrência do desvio, de acordo com as classes constantes do Anexo I, desta Lei.

**Art. 90** - A Comissão de Enquadramento do Magistério será constituída por 5 (cinco) membros titulares e 2 (dois) suplentes, designados pelo Prefeito Municipal e será integrada por:

- LVIII- Secretário Municipal de Educação, que a presidirá;
- LIX- dois representantes do órgão responsável pelos assentamentos funcionais dos servidores na Secretaria Municipal de Educação;
- LX- dois representantes dos servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de PIÚMA, por estes escolhidos.

**Art. 91** - À Comissão de Enquadramento do Magistério caberá:

- LXI- elaborar normas complementares de enquadramento e submetê-las à aprovação do Chefe do Executivo;
- LXII- elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Chefe do Executivo.

**Parágrafo único** - Para cumprir o disposto no inciso II deste artigo, a Comissão basear-se-á nos assentamentos funcionais do pessoal do Quadro do Magistério e em informações das chefias dos órgãos ou unidades escolares onde estejam lotados.

**Art. 92** - A Comissão de Enquadramento do Magistério submeterá as listas nominais de enquadramento dos servidores à aprovação do Prefeito Municipal.

**Parágrafo único** - A aprovação dos atos coletivos de enquadramento far-se-á mediante Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

**Art. 93** - O Prefeito Municipal fará publicar as listas nominais de enquadramento dos servidores no prazo de 90 (noventa) dias corridos, contados da publicação desta Lei.

**Art. 94** - O servidor do Quadro do Magistério cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir ao Prefeito Municipal petição devidamente fundamentada e protocolada, solicitando revisão do ato que o enquadrou.

**§1º** - Por ato expreso de delegação, o Prefeito Municipal poderá indicar autoridade competente para decidir sobre os pedidos de revisão de enquadramento.

**§2º** - O Prefeito ou a autoridade que recebeu a delegação deverá decidir sobre o assunto, ouvida a Comissão de Enquadramento do Magistério, nos 20 (vinte) dias úteis que se sucederem à data de recebimento da petição, ao fim dos quais será dada ao servidor ciência do despacho.

**§3º** - A ementa da decisão a que se refere o parágrafo anterior deverá ser publicada no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar do término do prazo fixado no §2º deste artigo.

**Art. 95** - Os cargos vagos existentes bem como os que vierem a vagar, em razão do enquadramento previsto nesta Lei, ficarão automaticamente extintos.



## CAPÍTULO XXIV

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art.96** - Os vencimentos estabelecidos no Anexo III desta Lei serão devidos aos servidores do Quadro de Pessoal do Magistério Público de PIÚMA apenas a partir da publicação dos atos coletivos de enquadramento referidos no art. 82 desta Lei.

**Art. 97** - Os ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Magistério serão aposentados conforme o disposto na legislação federal e municipal reguladora.

**Art. 98** - Não poderá ser aberto concurso público para os cargos integrantes do Quadro Suplementar, que serão extintos quando vagarem.

**Art. 99** - As despesas decorrentes da implantação do presente Estatuto e Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Público Municipal de PIÚMA correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada, se necessário.

**Art. 100** - São partes integrantes da presente Lei os Anexos I, II, III, IV e V que a acompanham.

**Art. 101.** Estão assegurados os mesmos direitos deste plano até sua total extinção aos níveis I, II e III PA.

**Art. 102.** O reenquadramento de todo profissional do quadro do magistério será realizada em janeiro de 2014.

**Art 103.** Fica assegurada a participação de representantes do magistério, eleitos em assembleia da categoria, para comporem os seguintes conselhos: Conselho Municipal de educação, Conselho Municipal do FUNDEB e Conselho Municipal de Alimentação Escolar.

**Art.104.** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei 1865/2012 e suas alterações posteriores.

Piúma, 19 de dezembro de 2013,  
49º aniversário da emancipação político-administrativa.

**Samuel Zuqui**  
Prefeito



## ANEXO I

### QUADRO DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL PARTE PERMANENTE

CARGO/CLASSE	ÁREA DE ATUAÇÃO	QUANTIDADE	JORNADA SEMANAL	HABILITAÇÃO MÍNIMA EXIGIDA PARA PROVIMENTO
Professor A-PA	Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental		25 Hs	Formação Docente de Nível Superior em curso de licenciatura de graduação plena, para atuar na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental.
Professor B-PB	Anos Finais do Ensino Fundamental		25 Hs	Formação Docente de Nível Superior, em curso específico de graduação plena para o exercício nos quatro últimos anos do ensino fundamental. Registro na entidade profissional competente, quando for o caso.
Professor Pedagogo - PP	Administração Escolar Inspeção Escolar Orientação Escolar Supervisão Escolar		25 Hs	Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Supervisão Escolar, Orientação Escolar, Administração Escolar ou Inspeção Escolar, ou curso de formação de especialistas a nível de pós-graduação "lato-sensu" especialização, exigindo como pré-requisito 02 (dois) anos de experiência docente, no mínimo. Registro no órgão Competente.



## ANEXO II

### DESCRIÇÃO DOS CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

#### 1 -Classe: PROFESSOR A E B

**1.1 - Descrição sintética:** compreende os cargos que se destinam à docência na educação infantil, anos iniciais e finais do ensino fundamental, bem como à execução de trabalhos relativos à implementação das grades curriculares e à coordenação de disciplinas.

#### 1.2 - Atribuições típicas:

- participar da elaboração do projeto pedagógico de sua unidade escolar;
- cumprir plano de trabalho, segundo o Projeto Pedagógico de sua unidade escolar;
- elaborar programas e planos de aula, relacionando e confeccionando material didático a ser utilizado, em articulação com a equipe de orientação pedagógica;
- ministrar os dias e horas-aula estabelecidos, trabalhando os conteúdos de forma crítica e construtiva, proporcionando o desenvolvimento de capacidade e competências;
- orientar os alunos na formulação e implementação de projetos de pesquisa quanto ao seu formato e à seleção, leitura e utilização de textos literários e didáticos indispensáveis ao seu desenvolvimento;
- realizar a avaliação do processo de ensino-aprendizagem, utilizando instrumentos que possibilitem a verificação do aproveitamento dos alunos e da metodologia aplicada;
- estabelecer estratégias de recuperação paralela para alunos de menor rendimento;
- elaborar e encaminhar os relatórios bimestrais das atividades desenvolvidas ao Diretor da unidade escolar em que está lotado;
- colaborar na organização das atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- participar de reuniões com pais e com outros profissionais de ensino;
- participar de reuniões e programas de aperfeiçoamento e outros eventos, quando solicitado;
- participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e à avaliação do processo ensino-aprendizagem e ao seu desenvolvimento profissional;
- participar de projetos de inclusão escolar, utilizando-se de metodologias



específicas;

- elaborar e desenvolver projetos que oportunizem a análise crítica da realidade pelos alunos, desenvolvendo os conteúdos propostos no currículo escolar;
- participar da realização da avaliação institucional;
- realizar pesquisas na área de educação;
- executar outras atribuições afins.

### **1.3 - Requisitos para provimento:**

#### **1.3.1 - Instrução**

**1.3.1.1 - Professor A** Formação Docente de Nível Superior em curso de licenciatura de graduação plena, para atuar na ensino infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, ou normal superior e Registro na entidade profissional competente, quando for o caso.

**1.3.1.2 - Professor B** Formação Docente de Nível Superior, em curso específico de graduação plena para o exercício nos quatro últimos anos do ensino fundamental e Registro na entidade profissional competente, quando for o caso.

#### **1.4 - Recrutamento:**

- **Externo** - no mercado de trabalho, mediante concurso público.

#### **1.5 - Perspectiva de desenvolvimento funcional:**

- **Progressão e promoção funcional** de acordo com o previsto nos Capítulos VII e VIII desta Lei.

## **2 - Classe: PROFESSOR PEDAGOGO**

**2.1 - Descrição sintética:** compreende os cargos que se destinam à realização de atividades de suporte pedagógico direto à docência na educação básica, voltadas para planejamento, administração, supervisão, orientação e inspeção escolar.

#### **2.2 - Atribuições típicas:**

##### **2.2.1 - Comuns:**

- coordenar a elaboração e a execução do Projeto Pedagógico da escola;
- coordenar, no âmbito da Secretaria de Educação/escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis



- ao desenvolvimento da rede de ensino ou da escola;
- elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da rede de ensino ou da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- participar, estudar e elaborar programas de desenvolvimento de recursos humanos;
- planejar e elaborar diretrizes, orientações pedagógicas, documentos, planejamento, execução e avaliação das metas educacionais;
- planejar, programar e coordenar atividades relacionadas com a organização de métodos racionais e simplificados de trabalho;
- contribuir para que a escola cumpra sua função social de socialização e construção do conhecimento;
- coordenar o processo de avaliação institucional no âmbito da Secretaria Municipal de Educação ou das Unidades Escolares.

### **2.2.2 - No âmbito da Secretaria Municipal de Educação:**

- acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino;
- coordenar e supervisionar estudos sobre a organização e funcionamento do sistema educacional, bem como sobre os métodos e técnicas nele empregados, em harmonia com a legislação, diretrizes e políticas estabelecidas;
- programar, orientar e revisar os temas a serem estudados para o sistema educacional vigente;
- emitir parecer em assuntos de sua especialidade e/ou competência;
- promover ou realizar palestras, seminários cursos, encontros e eventos que objetivem a capacitação dos profissionais da educação;
- estudar, planejar, criar e desenvolver instrumentos necessários à avaliação do sistema educacional;
- planejar, coordenar e supervisionar as atividades de valorização e capacitação dos recursos humanos;
- participar da coleta, organização e sistematização das informações demográficas, sócio-econômicas e outras sobre o perfil da população escolar do município;
- acompanhar a avaliação, junto aos profissionais da área educacional, das ações desenvolvidas pelas unidades que compõem a rede municipal de educação;
- acompanhar a supervisão das unidades educacionais do município, verificando se os programas a cargo da Secretaria estão sendo cumpridos;
- acompanhar a reunião de sistematização das informações a respeito das ações desenvolvidas pela Secretaria;
- estudar, planejar, organizar e levantar as necessidades sobre a informatização de serviços estatístico-educacionais, articulando-se com todos os Departamentos e Unidades Escolares na realização de levantamento e coleta de dados a respeito da real situação educacional do



município;

- programar e organizar as atividades de supervisão pedagógica e orientação educacional, bem como supervisionar os demais serviços de apoio técnico-pedagógicos;
- coordenar, orientar e acompanhar a preparação de programas educacionais;
- acompanhar e participar da elaboração dos currículos escolares, conforme a legislação em vigor e as diretrizes dos Conselhos de Educação;
- coordenar e orientar a execução das atividades de apoio psico-pedagógico sob a sua responsabilidade;
- programar e supervisionar a execução de estudos e pesquisas, visando à melhoria das práticas técnico-pedagógicas;
- participar da definição de políticas e diretrizes de ação educacional no âmbito do município;
- orientar e acompanhar a implantação de normas e procedimentos técnico-pedagógicos junto às escolas municipais;
- prestar assessoria e consultoria técnica em assuntos técnicos, pedagógicos, administrativos e educacionais;
- propor critérios para verificação do rendimento escolar.

### **2.2.3 - No âmbito da Unidade Escolar:**

- assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;
- acompanhar a execução do plano de trabalho de cada docente;
- promover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento, através de estratégias pedagógicas que visem superar a rotulação, discriminação e exclusão das classes trabalhadoras;
- promover a articulação com as famílias e a comunidade criando processos de integração da sociedade com a escola que visem o acompanhamento do desempenho dos estudantes;
- coordenar o processo de informação do pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, garantindo o seu acesso e permanência na escola;
- promover a participação dos pais na execução do Projeto Pedagógico da escola;
- zelar pelo cumprimento das leis e normas de ensino, bem como pelo aperfeiçoamento dos aspectos didáticos e pedagógicos;
- providenciar, junto à direção, recursos financeiros, materiais, físicos e humanos necessários à viabilização do Projeto Pedagógico da escola;
- coletar, organizar, e atualizar informações e dados estatísticos da escola que possibilite constante avaliação do processo educacional;
- coletar, atualizar e socializar a legislação do ensino e de administração de pessoal;
- estimular e promover iniciativas de participação e democratização das relações na escola;
- estimular a reflexão coletiva de princípios éticos e morais;
- contribuir para que todos os funcionários da escola se comprometam com o atendimento às reais necessidades dos alunos;
- promover a avaliação permanente do currículo, visando ao planejamento;



- coordenar, junto com a Direção da Unidade Escolar, o Conselho de Classe em seu planejamento, execução, avaliação e desdobramentos;
- promover, junto com a Direção da Unidade Escolar, o aperfeiçoamento permanente dos professores, através de reuniões pedagógicas, encontros de estudo, visando à construção da competência docente;
- promover a articulação vertical e horizontal dos conteúdos pedagógicos;
- colaborar para que cada área do conhecimento recupere o seu significado e se articule com a globalidade do conhecimento historicamente construído;
- contribuir para a articulação do ensino nos diversos níveis e modalidades da educação básica;
- promover a análise crítica da prática pedagógica, coerentes com as concepções de homem e de sociedade, definidas no Projeto Pedagógico da escola;
- contribuir para que a organização das turmas e do horário escolar considere as condições materiais de vida dos alunos;
- executar outras atribuições afins.

## **2.3 - Requisitos para movimento:**

### **2.3.1 - Instrução**

**Professor Pedagogo - PPL** Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Supervisão Escolar, Orientação Escolar, Administração Escolar ou Inspeção Escolar ou Curso de Formação de Especialistas a nível de pós-graduação “lato-sensu”, exigindo como pré-requisito 03 (três) anos de experiência docente, no mínimo e Registro no órgão competente.

### **2.3.2 - Recrutamento:**

- **Externo** - No mercado de trabalho, mediante concurso público.

### **2.3.3. Perspectiva de Desenvolvimento Funcional:**

- **Progressão e Promoção Funcional** - de acordo com o Capítulo VII e VIII desta Lei.



## ANEXO III

### TABELA DE VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL 2014

C L A S S E	NIVEL	PADRÃO DE VENCIMENTO											
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
		PA	I(*)	1.248,57	1.286,03	1.324,61	1.364,35	1.405,28	1.447,43	1.490,86	1.535,58	1.581,65	1.629,10
			II(*)	1.287,19	1.325,80	1.365,57	1.406,54	1.448,74	1.492,20	1.536,97	1.583,08	1.630,57	1.679,49
III(*)	1.418,71		1.461,27	1.505,10	1.550,26	1.596,77	1.644,67	1.694,01	1.744,83	1.797,17	1.851,09		

(\*) Nível em extinção

C L A S S E	NIVEL	PADRÃO DE VENCIMENTO											
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
		PA	IV	1.492,60	1.537,37	1.583,50	1.631,00	1.679,93	1.730,33	1.782,24	1.835,71	1.890,78	1.947,50
			V	1.626,93	1.675,74	1.726,01	1.777,79	1.831,12	1.886,06	1.942,64	2.000,92	2.060,95	2.122,77
VI	1.870,96		1.927,09	1.984,91	2.044,45	2.105,79	2.168,96	2.234,03	2.301,05	2.370,08	2.441,19		
VII	2.152,35		2.216,92	2.283,43	2.351,93	2.422,49	2.495,16	2.570,02	2.647,12	2.726,53	2.808,33		

PB	IV	1.492,60	1.537,37	1.583,50	1.631,00	1.679,93	1.730,33	1.782,24	1.835,71	1.890,78	1.947,50
	V	1.626,93	1.675,74	1.726,01	1.777,79	1.831,12	1.886,06	1.942,64	2.000,92	2.060,95	2.122,77
	VI	1.870,96	1.927,09	1.984,91	2.044,45	2.105,79	2.168,96	2.234,03	2.301,05	2.370,08	2.441,19
	VII	2.152,35	2.216,92	2.283,43	2.351,93	2.422,49	2.495,16	2.570,02	2.647,12	2.726,53	2.808,33
PP	IV	1.492,60	1.537,37	1.583,50	1.631,00	1.679,93	1.730,33	1.782,24	1.835,71	1.890,78	1.947,50
	V	1.626,93	1.675,74	1.726,01	1.777,79	1.831,12	1.886,06	1.942,64	2.000,92	2.060,95	2.122,77
	VI	1.870,96	1.927,09	1.984,91	2.044,45	2.105,79	2.168,96	2.234,03	2.301,05	2.370,08	2.441,19
	VII	2.152,35	2.216,92	2.283,43	2.351,93	2.422,49	2.495,16	2.570,02	2.647,12	2.726,53	2.808,33

Professor A = PA

Professor B = PB

Professor Pedagogo = PP



## **ANEXO IV**

### **DESCRIÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

#### **1 - FUNÇÃO COMISSIONADA: COORDENADOR DE TURNO**

##### **1.1 - Competências:**

- fiscalizar o cumprimento do horário de entrada e de saída dos alunos, bem como os horários destinados ao recreio e a outras atividades, fazendo soar campainha nos horários determinados, organizando a formação dos alunos e sua entrada em sala de aula;
- fiscalizar a entrada e a saída dos alunos, verificando se há autorização para a retirada da criança ou se a mesma pode sair da unidade escolar desacompanhada;
- contatar, quando solicitado por superiores, pais de alunos, para recados ou comunicações;
- supervisionar as atividades recreativas durante os horários de recreio;
- entregar pautas de presença, mensagens especiais, notas e bilhetes em sala de aula certificando-se do recebimento pelo professor e recolhendo as pautas de presença antes que as aulas se encerrem para devolvê-las à Secretaria;
- permanecer em sala de aula, mantendo a disciplina e aplicando atividade determinada pela autoridade superior da escola até a chegada do professor ou providenciar a substituição do professor ausente;
- supervisionar os horários de merenda para que esta se desenvolva em ambiente tranqüilo e harmonioso;
- acompanhar alunos em atividades extracurriculares auxiliando os professores na manutenção da disciplina e assegurando a segurança dos alunos;
- acompanhar alunos em desfiles e solenidades que sejam organizadas pela escola;
- providenciar a limpeza do prédio da unidade escolar ao término das atividades;
- fiscalizar a entrada e a saída de pessoas nas dependências da unidade escolar, prestando informações e efetuando encaminhamentos, e examinando - autorizações, para garantir a segurança do local;
- praticar os atos necessários para impedir a invasão da unidade escolar, inclusive solicitar ajuda da guarda municipal ou policial quando necessária;
- supervisionar a distribuição da merenda escolar;
- zelar pela segurança de materiais e equipamentos postos sob sua responsabilidade;
- comunicar imediatamente à autoridade superior quaisquer irregularidades



encontradas;

- contatar, quando necessário, órgãos públicos, comunicando a emergência e solicitando socorro;
- percorrer sistematicamente as dependências da unidade escolar e áreas adjacentes, verificando se portas, janelas, portões e outras vias de acesso estão fechadas corretamente e observando pessoas que lhe pareçam suspeitas, para possibilitar a tomada de medidas preventivas;
- coordenar a execução de serviços de manutenção mobiliária e predial, tais como troca de lâmpadas, fusíveis, tomadas e interruptores, conserto de mesas, carteiras escolares, cadeiras, descargas, torneiras, pintura de paredes, grades, entre outros;
- executar outras atribuições afins.

## **2 - FUNÇÃO GRATIFICADA: DIRETOR DE ESCOLA**

### **2.1 - Competências:**

- Estabelecer juntamente com a equipe escolar o Projeto Pedagógico, observando as diretrizes da política educacional da Secretaria Municipal de Educação e as deliberações do Conselho de Escola, encaminhando-o ao Órgão Central e assegurando a implementação do mesmo;
- Promover a integração escola-família-comunidade;
- Responder pelo cumprimento e divulgação de leis, normas de ensino e portarias estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação, bem como normatizações quanto à matrícula, remoção, atribuição etc;
- Acompanhar a movimentação da demanda escolar da região, propondo acréscimo ou redução do número de classes, quando necessário;
- Assinar documentos relativos à vida escolar dos alunos e certificados de conclusão de cursos, responsabilizando-se pelo teor dos mesmos;
- Participar dos estudos e deliberações relacionados à qualidade do processo educacional, inclusive dos trabalhos realizados no horário de trabalho pedagógico;
- Delegar competências e atribuições a todos os servidores da escola, acompanhando o desempenho das mesmas;
- Remeter expedientes devidamente informados e dentro do prazo legal;
- Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- Gerenciar os recursos financeiros, materiais, físicos e humanos necessários



à viabilização do projeto pedagógico da escola;

- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;
- Zelar pelo cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos;
- Promover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
- Informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos;
- Promover a participação na elaboração e na execução do Projeto Pedagógico da Escola;
- Estimular e promover a iniciativa de participação, de democratização na escola e de reflexão coletiva sobre princípios éticos e morais;
- Zelar para que todos os funcionários da escola se comprometam com o atendimento às reais necessidades dos alunos;
- Promover a avaliação permanente do currículo, visando ao replanejamento;
- Coordenar o Conselho de Classe em seu planejamento, execução, avaliação e desdobramentos;
- Promover a articulação vertical e horizontal dos conteúdos pedagógicos;
- Providenciar para que cada área do conhecimento recupere o seu significado e se articule com a globalidade do conhecimento historicamente construído;
- Promover a articulação do ensino nos diversos níveis da educação básica;
- Garantir que a organização das turmas e do horário escolar considere as condições materiais da vida dos alunos, no sentido de compatibilizar trabalho-estudo;
- Executar outras atribuições afins.