

www.LeisMunicipais.com.br

Versão consolidada, com alterações até o dia 02/12/2013

LEI Nº 1375 DE 23 DE JUNHO DE 2010

DISPÕE SOBRE A REDAÇÃO, ALTERAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS QUE VERSAM SOBRE O ESTATUTO E O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE LAURO DE FREITAS, NA FORMA QUE INDICA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE LAURO DE FREITAS, Estado da Bahia, no uso de suas atribuições legais, Faço saber que a CÂMARA MUNICIPAL DE LAURO DE FREITAS aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Capítulo I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E PRINCÍPIOS

Art. 12 Esta Lei Municipal dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, contendo os princípios e normas de direito público que lhes são peculiares.

§ 1º Ao (A) servidor (a) do magistério aplicam-se, subsidiária e complementarmente, as disposições contidas no Plano de Cargos e Salários do Município de Lauro de Freitas, instituído pela Lei Municipal nº 623, de 03 de julho de 1990, no Regime Jurídico Único dos Servidores do Município de Lauro de Freitas, instituído pela Lei Municipal nº 643 de 10 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores.

§ 2º Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério pautam-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional, e no art. 22 da Lei nº 11.494, de 2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo Nacional de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como no artigo 69 da Lei 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação.

§ 3º As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério são aquelas descritas no artigo 212 da Constituição Federal e no artigo 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e desenvolvimento do ensino.

Art. 2º O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal tem por objetivo a qualidade

do ensino, a eficiência, e a eficácia do Sistema Educacional do Município e a valorização dos profissionais da educação, de acordo com os seguintes princípios:

- I reconhecimento da educação básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei 9.394/96, LDB, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público, que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;
- II acesso à carreira por concurso público de provas e títulos, para assegurar a qualidade da ação educativa;
- III remuneração condigna para todos os profissionais do magistério, com vencimento ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008;
- IV reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e o desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;
- V progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;
- VI valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor, que será utilizado como componente evolutivo;
- VII jornada de trabalho condigna, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, os percentuais da jornada já destinados para estas finalidades pelo sistema de ensino, de acordo com o respectivo projeto político-pedagógico;
- VIII incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;
- IX incentivo à integração do sistema de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;
- X apoio técnico e financeiro, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores, erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;
- XI promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;
- XII estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;
- XIII regulamentação entre as esferas da administração, quando operando em regime de colaboração,

nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional;

- XIV o estímulo ao trabalho em sala de aula.
- Art. 3º O exercício do magistério, fundamentado nos direitos primordiais da pessoa humana, ampara-se nos seguintes princípios:
- I liberdade de ensinar, pesquisar e divulgar o saber produzido pela sociedade, através de um atendimento escolar de qualidade;
- II crença no poder da educação que contemple todas as dimensões do saber e do fazer no processo de humanização crescente e de construção da cidadania desejada;
- III reconhecimento do valor do profissional de educação, asseguradas as condições dignas de trabalho e compatíveis com sua tarefa de educador;
- IV garantia da participação dos sujeitos na vida nacional, no que diz respeito ao alcance dos direitos civis, sociais e políticos;
- V gestão democrática fundada em decisões colegiadas e na interação solidária com os diversos segmentos escolares;
- VI conjunção de esforços e desejos comuns, expressos na noção de parceria entre escola e comunidade;
- VII qualidade do ensino e preservação dos valores regionais e locais.

Capítulo II DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4º Para os efeitos desta Lei considera-se:

- I estatuto do magistério instrumento normativo de administração e gestão de recursos humanos que estabelece e organiza os critérios de relações funcionais entre os profissionais do Magistério da Educação Básica Municipal e o Sistema Municipal de Ensino de Lauro de Freitas;
- II sistema municipal de ensino conjunto de instituições e órgãos que, sob a orientação normativa do Poder Público Municipal e do Conselho Municipal de Educação, coordena a Política Municipal de Educação e a Gestão da Educação Básica integrando-as às políticas e aos planos educacionais da União e do Estado;
- III quadro municipal do magistério conjunto de cargos de provimento efetivo e em comissão, quantitativamente indicados e distribuídos em carreiras, na área de Educação, lotados na Secretaria Municipal de Educação;
- IV cargo público conjunto orgânico de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor (a) Público (a) com as características essenciais de criação por lei, com denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres do Município;

- V carreira o conjunto de cargos e níveis de mesma natureza de trabalho, escalonados segundo a responsabilidade e complexidade, com denominação própria;
- VI nível unidade básica da carreira, integrada pelo agrupamento de cargos com a mesma denominação e iguais responsabilidades, identificados pela natureza e complexidade de suas atribuições e pelo grau de conhecimento e escolaridade exigível para seu desempenho, segundo os requisitos de formação;
- VII classe a divisão básica de um nível composto por um conjunto de 06 (seis) referências que representam os valores de vencimentos fixados para cada nível, identificadas por letras maiúsculas de "A" a "F";
- VIII rede municipal de ensino o conjunto de unidades de ensino municipais pertencentes à Secretaria Municipal de Educação ou a ela conveniadas;
- IX servidor do magistério a pessoa legalmente investida no cargo de Professor (a) e/ou Coordenador (a) Pedagógico (a), em efetivo exercício no magistério;
- X função gratificada do magistério função exercida pelo (a) servidor (a) a quem lhe é conferida a responsabilidade de gestão (Direção e Vice-Direção) dos estabelecimentos do Sistema Municipal de Ensino, bem como o direito a perceber gratificação, sobre o seu vencimento básico;
- XI vencimento é a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo correspondente ao de sua habilitação e classe, considerando a jornada de trabalho e sobre o qual se dá o cálculo das vantagens pecuniárias, reajustado periodicamente de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo;
- XII remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, estabelecidas em lei.

Capítulo III DA ORGANIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

SEÇÃO I DO EXERCÍCIO

- Art. 5º Compõe o Magistério Público Municipal os servidores que exerçam atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades com a formação mínima prevista nesta Lei Municipal.
- § 1º São também regidos por esta Lei os ocupantes de funções gratificadas nela estabelecidas.
- § 2º Será considerado como de efetivo exercício do magistério o desempenho dos cargos de Diretor (a), de Vice-Diretor (a) e Coordenador (a) Pedagógico(a).
- Art. 6º Para o exercício das atividades docentes, nos diversos níveis de ensino, além dos requisitos estabelecidos em outros diplomas legais específicos, exigir-se-á:
- I para a educação infantil e do 1º ao 5º ano do ensino fundamental, nível superior em curso de licenciatura em pedagogia, de graduação plena em universidades e institutos superiores de educação;

II - para o Ensino Fundamental do 6º ao 9º ano exigir-se-á como formação mínima curso de graduação em licenciatura plena com habilitações específicas em área própria;

III - para as disciplinas diversificadas, que não possuam, no âmbito dos Centros e Instituições de Formação Superior, Faculdades e Universidades, cursos com graduação correspondente à licenciatura plena, exigirse-á, como formação, habilitação em curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena e curso de capacitação na área específica com carga horária mínima de 80h ou curso de pós-graduação com grau de especialização, mestrado ou doutorado, na área de educação, reconhecido por órgão federal competente, para qualquer nível de ensino;

IV - para o cargo de Coordenador (a) Pedagógico (a), além dos requisitos estabelecidos em outros diplomas legais, exigir-se-á, como formação mínima, curso de Licenciatura Plena em Pedagogia e experiência mínima de 02 (dois) anos em docência;

V - para o exercício da função gratificada de Diretor e Vice-Diretor de escola é exigida experiência de, no mínimo, 02 (dois) anos de magistério, seja no serviço público municipal, estadual ou federal ou empresa privada ou habilitação em administração escolar.

SEÇÃO II DA ESTRUTURA DOS CARGOS

Art. 72 O quadro do magistério municipal desdobra-se em:

I - quadro permanente - consiste na carreira e na classe isolada constantes nos Anexos I - A e C;

II - funções gratificadas - consistem nos cargos de Diretor (a) Escolar e Vice-Diretor (a) Escolar, constantes no Anexo I - B.

Art. 8º O quadro de pessoal terá seu quantitativo fixado anualmente por Lei Municipal de iniciativa do Poder Executivo Municipal.

SEÇÃO III DO PROVIMENTO

Art. 9º Os cargos do Quadro do Magistério Municipal serão providos por nomeação, precedida de Concurso Público de provas e títulos, em cargo vago de referência inicial dos diversos níveis de carreira;

Parágrafo único. Para o provimento dos cargos do magistério público municipal serão rigorosamente observados os requisitos mínimos indicados no Artigo 6º desta Lei Municipal, sob pena de ser o ato de nomeação considerado nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município, nem qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar a responsabilidade de quem lhe der causa.

Capítulo IV DA PROMOÇÃO

Art. 10 A promoção do (a) servidor (a) do Magistério Público Municipal ocorrerá por:

- I titulação (progressão vertical para nível correspondente);
- II qualificação (progressão horizontal para classe correspondente).
- Art. 11 A promoção exigirá requerimento do interessado com comprovação de habilitação específica para o nível ou classe pleiteado e será devida a partir da data de requerimento em protocolo, ocorrendo o seu deferimento pelo (a) Prefeito (a) Municipal.
- Art. 12 Para efeito de promoção os certificados somente poderão ser utilizados por uma única vez.
- Art. 13 A Administração Municipal observará o prazo de 60 dias, da abertura do processo para o trâmite interno e elaboração de parecer do titular da pasta da Educação que se pronunciará motivadamente pelo deferimento ou não.
- § 1º Durante o período de tramitação do processo deverá ser concedida a progressão, solicitadas informações complementares ou negado o pedido.
- § 2º No caso de ter a progressão negada, o (a) servidor (a) poderá, em até 15 dias, recorrer da decisão ao titular da Secretaria Municipal de Educação que reconsiderará ou a remeterá ao Chefe do Poder Executivo Municipal para manutenção ou alteração da decisão com efeito definitivo.
- § 3º No caso de solicitação de informações complementares, o servidor deverá ser comunicado por meio de correspondência direta, sendo o prazo para parecer do órgão responsável contado a partir da chegada das referidas informações.
- § 4º As informações solicitadas ao servidor deverão ser apresentadas em até 30 (trinta) dias. Passado esse período o processo será arquivado pela Administração Municipal, podendo ser reaberto por novo requerimento do servidor e o prazo para elaboração no parecer será contado 60 (sessenta) dias após a data desse novo requerimento.

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO POR TITULAÇÃO

Art. 14 A promoção por titulação ou progressão vertical ocorrerá a partir da comprovação de habilitação do (a) servidor (a) do magistério estável para enquadramento em nível superior ao que ocupa, conforme determinam o Artigo 6º e o Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. A promoção por titulação ou progressão vertical será para nível compatível com a habilitação, comprovada pelo (a) servidor (a) e na mesma classe do nível subsequente ao que se encontrar por força de progressão horizontal.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO

Art. 15 A promoção por qualificação ou progressão horizontal, se dará a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício da função no magistério, após o período de estágio probatório e exigirá requerimento do interessado com a comprovação de realização de pelo menos 180 horas de curso ou cursos vinculados ao exercício do Magistério, considerando sua validade a partir do ano do ingresso no cargo municipal.

- § 1º Entende-se também por cursos de qualificação qualquer modalidade de reunião de estudo, encontro de reflexão educacional, seminário, congresso, simpósio, mesa redonda e/ou debate ao nível escolar, regional, municipal, estadual ou federal, promovida ou expressamente reconhecida pela Secretaria Municipal de Educação.
- § 2º O (A) Servidor (a) do Magistério Público Municipal que apresentar em um único certificado de Especialização ou curso, carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas na área de educação terá seu avanço horizontal correspondente a duas classes dentro do respectivo nível.
- § 3º Todos os cursos e atividades de qualificação ministradas diretamente ou que o (a) Servidor (a) do Magistério Público Municipal seja convocado a freqüentar pela Secretaria Municipal de Educação serão aceitos para efeitos da contabilização visando à progressão horizontal.
- § 4º Para efeito do cômputo da carga horária total exigida no caput deste artigo será permitido o somatório das cargas horárias de mais de um curso ou atividade de qualificação, salvo o disposto no parágrafo 2º.

Art. 16 A cada 5 (cinco) anos de serviço contínuo do magistério, cumprindo-se os dois anos de interstício, o (a) servidor (a) terá direito a sua progressão horizontal através de requerimento por tempo de serviço, sem ser necessário apresentar para tal, qualquer título de certificação, desde que não tenha avançado por força de progressão horizontal, dentro do mesmo período.

Capítulo V DO VENCIMENTO, DA REMUNERAÇÃO E DO REGIME DE TRABALHO

SEÇÃO I DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

- Art. 17 Os vencimentos dos Professores e Coordenadores Pedagógicos serão fixados em razão da titulação ou habilitação específica.
- Art. 18 Os valores dos vencimentos dos ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Quadro Permanente do Magistério Municipal são fixados segundo os níveis e classes a que pertençam, estabelecidos nos Anexos II e IV, desta Lei Municipal.
- § 1º Em um mesmo nível haverá uma diferença percentual de 2,0% (dois por cento) entre uma classe e outra, de modo que a classe "B" de cada nível corresponda ao valor da classe "A" acrescido de 2,0% (dois por cento), e assim sucessivamente até a classe "F", que corresponde ao valor da classe "E" acrescido de 2,0% (dois por cento).
- § 2º O vencimento do professor Municipal será o determinado nos termos da Lei 11.738, de 16 de julho de 2008, sendo reajustado anualmente, juntamente com os vencimentos de toda a categoria, observando-se a proporcionalidade referente a cada cargo.
- § 3º O (a) Professor (a) do Magistério Público Municipal, em efetiva regência de classe, receberá um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o seu vencimento básico, a título de remuneração de período destinado a atividades extraclasse e um adicional de regência de classe com igual percentual.
- § 3º O (a) professor (a) do magistério público municipal que estiver em efetiva regência de classe,

perceberá um adicional de estímulo à regência de 25 % (vinte e cinco por cento), bem como um adicional de estímulo às atividades extraclasse de 6 % (seis por cento), sobre o seu vencimento. (Redação dada pela Lei nº 1460/2012)

§ 3º O (a) professor (a) do magistério público municipal que estiver em efetiva regência de classe, perceberá um adicional de estímulo à regência de 25% (vinte e cinco por cento), bem como um adicional de estímulo às atividades extraclasse de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o seu vencimento. (Redação dada pela Lei nº 1491/2013)

§ 4º O (a) Professor (a) do Magistério Público Municipal no exercício de Função Gratificada poderá ser dispensado (a) de ministrar aulas obrigatórias, na forma que for regulamentado pela Secretaria Municipal de Educação, desde que concluído o respectivo Estágio Probatório.

§ 5º O (a) Professor (a) Municipal da Educação Infantil e do Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano, em efetiva regência de classe, terá garantida a percepção de um adicional de 4% (quatro por cento), sobre seu salário base, a título de remuneração gratificada por atividade compensatória.

§ 5º Os (as) professores (as) municipais que lecionam na Educação Infantil e no Ensino Fundamental I, incluídos os que atuam nas creches municipais e os (as) Coordenadores (as) pedagógicos (as), que estiverem em efetiva regência de classe, perceberão um Abono no valor de R\$ 100,00 (cem reais), para os que atuam em regime de 20 (vinte) horas semanais e R\$ 200,00 (duzentos reais), para os que atuam em regime de 40 (quarenta) horas semanais, pago a título de indenização por atividade compensatória, até que seja realizada a redução da jornada de trabalho, prevista na Lei Federal nº 11.738/11. (Redação dada pela Lei nº 1460/2012)

§ 6º Aos Professores (as), Diretores (as), Vice-Diretores (as), Coordenadores (as) Pedagógicos (as) e demais servidores lotados nas Escolas consideradas de difícil acesso será concedido um adicional de 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento, a título de deslocamento, excetuando-se os casos de residentes na mesma localidade das referidas escolas.

§ 7º O vencimento dos (a) docentes e dos (a) servidores (a) que exerçam atividade de suporte pedagógico direto à docência, submetidos ao regime de 40 (quarenta) horas será o dobro do valor atribuído, no mesmo cargo, ao que labora no regime de 20 (vinte) horas, incidindo as vantagens sobre o seu vencimento, enquanto permanecerem nesse regime.

§ 8º Os (as) Professores (as), Diretores (as), Vice-diretores (as), Coordenadores (as) Pedagógicos (as) e demais Servidores (as) lotados (as) em escola de Educação Especial terão direito a uma gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o salário base.

§ 8º Os (as) professores (as), diretores (as), vice-diretores (as), coordenadores pedagógicos (as) e demais servidores da educação lotados nas escolas de educação especial terão direito a receber um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento. (Redação dada pela Lei nº 1460/2012)

§ 9º O Coordenador (a) Pedagógico (a) em exercício da atividade receberá uma gratificação no percentual de 60% (sessenta por cento) sobre o seu vencimento base, como incentivo ao exercício da atividade pedagógica.

§ 9º O coordenador (a) pedagógico (a) em efetivo exercício perceberá um adicional de 40 % (quarenta por cento) sobre o seu vencimento, como incentivo ao exercício da atividade pedagógica. (Redação dada pela

Lei nº <u>1460</u>/2012)

§ 9º O coordenador (a) pedagógico (a) em efetivo exercício perceberá uma gratificação de 60% (sessenta por cento) sobre o seu vencimento, como incentivo ao exercício da atividade pedagógica. (Redação dada pela Lei nº 1491/2013)

§ 10 Ao ocupante do cargo de Professor (a) no exercício de Função Gratificada do Magistério de Direção e Vice Direção de Unidade Escolar é devida a gratificação de 54% (cinquenta e quatro por cento) do vencimento, como compensação de perdas remuneratórias decorrentes do afastamento da atividade de docência e estimulo ao preenchimento dos respectivos cargos.

§ 10 Ao professor (a) que estiver em exercício de função gratificada do magistério de Diretor (a) ou Vice-Diretor (a) Escolar será devido um adicional de 30 % (trinta por cento) sobre o seu vencimento, a título de compensação pelas perdas remuneratórias decorrentes do afastamento da atividade de docência e estímulo ao preenchimento das citadas funções. (Redação dada pela Lei nº 1460/2012)

§ 10 Ao professor que estiver em exercício de função gratificada do magistério de Diretor (a) ou Vice-Diretor (a) Escolar será devido um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o seu vencimento, a título de compensação pelas perdas remuneratórias decorrentes do afastamento da atividade de docência e estímulo ao preenchimento das citadas funções. (Redação dada pela Lei nº 1491/2013)

§ 11 Ao ocupante do cargo de Coordenador (a) Pedagógico (a) no exercício de Função Gratificada, Direção e Vice Direção de Unidade Escolar é devida a gratificação de 60% (sessenta por cento) do vencimento, como compensação de perdas remuneratórias decorrentes do afastamento da atividade de coordenação pedagógica e estimulo ao preenchimento dos respectivos cargos.

§ 11 Ao coordenador (a) pedagógico (a) que estiver em exercício de função gratificada do magistério de Diretor (a) ou Vice-Diretor (a) Escolar será devido um adicional de 40 % (quarenta por cento) sobre o seu vencimento, a título de compensação pelas perdas remuneratórias decorrentes do afastamento da atividade de docência e estímulo ao preenchimento das citadas funções. (Redação dada pela Lei nº 1460/2012)

§ 11 Ao coordenador (a) pedagógico (a) que estiver em exercício de função gratificada do magistério de Diretor (a) ou Vice-Diretor (a) Escolar será devido um adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o seu vencimento, a título de compensação pelas perdas remuneratórias decorrentes do afastamento da atividade de docência e estímulo ao preenchimento das citadas funções. (Redação dada pela Lei nº 1491/2013)

§ 12 Ao (à) Servidor (a) do Magistério Municipal no exercício de Função Gratificada do Magistério, Diretor (a) e vice-diretor (a), será concedida uma gratificação pelo exercício da função em valores percentuais descriminados nos Anexos IV-D e E, desta lei municipal.

§ 12 Ao servidor do magistério municipal que estiver em exercício de função gratificada do magistério de Diretor (a) ou Vice-Diretor (a) Escolar, será concedido um adicional pelo exercício da função, em percentual e valor, determinado no Anexo IV-D e E, deste diploma legal. (Redação dada pela Lei nº 1460/2012)

§ 13 Ao (à) Servidor (a) do Magistério Municipal em regime de tempo integral com dedicação exclusiva será acrescida uma gratificação sobre seu vencimento base de 80% (oitenta por cento).

§ 14 Os (As) Servidores (as) do Magistério Municipal com carga horária de trabalho de 40 horas semanais terão direito a auxílio alimentação com valores a serem regulamentados anualmente por Lei Municipal.

SEÇÃO II DO REGIME DE TRABALHO

Art. 19 Os (As) servidores (as) que exerçam atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, integrantes do quadro do Magistério Público Municipal submeter-se-ão aos regimes de trabalho de:

- I Regime de Tempo Parcial, com 20 (vinte) horas semanais;
- II Regime de Tempo Integral, com 40 (quarenta) horas semanais;
- III Regime de Tempo Integral com dedicação exclusiva, com obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Art. 19-A Para o desenvolvimento de atividades complementares, deverá ser reservado pelo menos 1/3 (um terço) da carga horária correspondente ao regime de trabalho a que estão submetidos os profissionais do magistério público da educação infantil e do ensino fundamental, observando-se o seguinte:

- I Considerando o regime de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, tem-se a seguinte composição: 12 (doze) horas de interação com os educandos em sala de aula e 08 (oito) horas de atividades complementares.
- II Considerando o regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, tem-se a seguinte composição: 24 (vinte e quatro) horas de interação com os educandos em sala de aula e 16 (dezesseis) horas de atividades complementares.
- III Na composição das atividades complementares, tem-se que:
- a) 50% (cinquenta) por cento da carga horária será de obrigatória participação dos profissionais do magistério público da educação infantil e do ensino fundamental, em dia e hora determinados pela direção da Unidade escolar, sendo essas atividades supervisionadas pela Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo da carga horária destinada à efetiva regência de classe.
- b) 50% (cinquenta) por cento da carga horária das atividades complementares restantes será de livre escolha dos profissionais do magistério público da educação infantil e do ensino fundamental.
- § 1º Considera-se Atividade Complementar a carga horária destinada, pelos profissionais do magistério público da educação infantil e do ensino fundamental, com a participação coletiva dos docentes, por área de conhecimento, à preparação e avaliação do trabalho didático, às reuniões pedagógicas e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada Unidade Escolar.
- § 2º Os (as) professores (as) municipais que lecionam na Educação Infantil e no Ensino Fundamental I, incluídos os que atuam nas creches municipais e os (as) Coordenadores (as) pedagógicos (as), que estiverem em efetiva regência de classe, perceberão um Abono no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), para os que atuam em regime de 20 (vinte) horas semanais e R\$ 300,00 (trezentos reais), para os

que atuam em regime de 40 (quarenta) horas semanais, pago a título de indenização por atividade compensatória, até que seja realizada a redução da jornada de trabalho, prevista na Lei Federal nº 11.738/11.

§ 3º Os (as) professores (as) municipais que lecionam no Ensino Fundamental II, incluídos os (as) Coordenadores (as) pedagógicos (as), que estiverem em efetiva regência de classe, perceberão um Abono no valor de R\$ 100,00 (cento e cinquenta reais), para os que atuam em regime de 20 (vinte) horas semanais e R\$ 200,00 (trezentos reais), para os que atuam em regime de 40 (quarenta) horas semanais, pago a título de indenização por atividade compensatória, até que seja realizada a redução da jornada de trabalho, prevista na Lei Federal nº 11.738/11. (Redação acrescida pela Lei nº 1506/2013)

Art. 20 Ao (a) servidor (a) do magistério em regime de tempo integral com dedicação exclusiva será vedado o exercício remunerado cumulativo de qualquer outro cargo, emprego ou função em entidades públicas ou privadas.

§ 1º Sem prejuízo dos encargos de magistério, será permitido ao (a) servidor (a) do magistério em regime de tempo integral com dedicação exclusiva, participar de órgãos de deliberação coletiva de classe ou relacionados com as funções de magistério.

§ 2º O requerimento de enquadramento no regime de 40 horas ou de Dedicação Exclusiva deverá ser formalizado pelo servidor (a) até 60 (sessenta) dias antes do início do ano letivo.

§ 3º Para enquadramento no regime de dedicação exclusiva deverá a Secretaria Municipal de Educação observar os seguintes critérios:

I - necessidade da Rede Municipal de Ensino;

II - titulação;

III - maior tempo de serviço no magistério municipal.

§ 4º Além do número normal de aulas, em tempo parcial, a que se obriga pelo exercício do cargo, o (a) docente poderá ministrar aulas extraordinárias, em caráter temporário, em razão de necessidade no ensino, mediante acréscimo em seu vencimento, calculado à base do valor da hora/aula, respeitado o limite de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 5º As aulas extraordinárias, no limite máximo de 20 (vinte) horas semanais, só serão atribuídas a docente que labora em regime parcial, nos casos de carga horária residual ou durante o afastamento legal e eventual do titular.

§ 5º As aulas extraordinárias ocorrerão nos casos de carga horária residual, durante o afastamento legal ou em caso de necessidade do serviço pelo Município. (Redação dada pela Lei nº 1460/2012)

§ 6º Para a atribuição das aulas extraordinárias a Secretaria Municipal de Educação observará os seguintes critérios:

I - assiduidade;

II - antiguidade:

- a) no magistério na unidade escolar;
- b) no magistério público municipal;
- c) no funcionalismo público municipal.

III - desempenho

Art. 21 Aos servidores (as) do magistério que exerçam atividade de docência ou suporte pedagógico direto à docência, submetidos ao regime de 20 horas, que optarem pelo regime de 40 (quarenta) horas serão asseguradas às alterações necessárias, condicionada à existência de vaga no quadro de magistério público municipal e à observância, por ordem de prioridade, dos seguintes critérios:

- I assiduidade;
- II antiguidade:
- a) no magistério na unidade escolar;
- b) no magistério público municipal;
- c) no funcionalismo público municipal.
- III desempenho
- Art. 22 Considera-se assíduo o (a) docente e os (as) servidores (as) que exerçam atividade de suporte pedagógico direto à docência com frequência regular, isto é, sem faltas injustificadas ao serviço.
- Art. 23 Apura-se a antiguidade do docente e dos demais servidores que exerçam atividades de suporte pedagógico direto à docência pelo cômputo do tempo de efetivo exercício de suas funções, tendo como termo inicial a data do ingresso no quadro de magistério público municipal.
- § 1º Entende-se por antiguidade no magistério na unidade escolar o desempenho das atividades de natureza pedagógica e administrativo-pedagógica exercida nas unidades escolares.
- § 2º Entende-se por antiguidade no magistério público municipal o desempenho das atividades de natureza pedagógica, administrativo-pedagógica e de suporte pedagógico direto à docência exercida em órgãos centrais e regionais da Secretaria Municipal de Educação.
- § 3º Entende-se por antiguidade no funcionalismo público municipal o desempenho pelos docentes e demais servidores que exerçam atividades de suporte pedagógico direto à docência, de funções de natureza diversas das pedagógicas e administrativo-pedagógicas, no âmbito da Administração Pública Municipal.
- Art. 24 A valoração dos critérios para a alteração do regime de trabalho será feita de acordo com a seguinte pontuação:
- I à assiduidade serão atribuídos 06 (seis) pontos para cada ano letivo sem faltas injustificadas ao serviço;
- II à antiguidade serão atribuídos, sem qualquer possibilidade de cumulação:
- a) a cada ano letivo de magistério na unidade escolar 03 (três) pontos para o docente e demais servidores

que exerçam atividade de suporte pedagógico direto à docência e 04 (quatro) pontos para quem exerce o cargo de Diretor (a) ou Vice-diretor (a) Escolar;

- b) a cada ano letivo de magistério público municipal 02 (dois) pontos;
- c) a cada ano civil de serviço no funcionalismo público municipal será atribuído 01 (um) ponto.

Art. 25 Na hipótese de ter o docente ou os demais servidores que exerçam atividade de suporte pedagógico direto à docência, no curso de um mesmo ano letivo, atuado em mais de uma das situações figuradas nas alíneas do inciso II deste artigo, a contagem dos pontos para efeito de aferição da antiguidade será feita proporcionalmente.

Art. 26 | A alteração do regime de trabalho para redução da carga horária, de 40 (quarenta) horas para 20 (vinte) horas semanais, ocorrerá unicamente no período de recesso escolar (junho e janeiro), devendo o requerimento ser protocolado nos meses de maio e dezembro, respectivamente, com os seguintes documentos:

- I declaração do docente ou dos demais servidores que exerçam atividade de suporte pedagógico direto à docência declinando o motivo de sua pretensão;
- II declaração formal e motivada do (a) superior (a) hierárquico (a) quanto à possibilidade da redução de carga horária pleiteada.

Art. 27 O docente ou os demais servidores que exerçam atividade de suporte pedagógico direto à docência, em regime de 40 (quarenta) horas semanais, somente terá assegurada a percepção de proventos de inatividade neste regime, se nele houver permanecido por, no mínimo, 05 (cinco) anos consecutivos e imediatamente anteriores à data do requerimento de aposentadoria.

Art. 28 São consideradas de difícil acesso as escolas municipais constantes do parágrafo 3º do art. 6º da Lei Municipal nº 1.337, de 25 de junho de 2009, incluindo a creche municipal de Quingoma.

- § 1º Modificando-se as condições que fazem com que as escolas citadas no caput deste artigo sejam de difícil acesso, tornando o acesso as mesmas facilitado, perderão as mesmas a classificação de difícil acesso.
- § 2º Num prazo de 120 (cento e vinte) dias, reunirá uma Comissão composta dos Poderes Executivo, Legislativo e categorias, que deverão ser regulamentados os critérios de definição de difícil acesso para as escolas municipais.

Art. 29 Poderá ser concedido horário especial ao servidor (a) do Magistério Público Municipal do Ensino Fundamental, estudante, quando comprovada a incompatibilidade de horário escolar com o da Unidade de Ensino, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horários da unidade de ensino, respeitada a duração da jornada de trabalho semanal.

Art. 30 Os Coordenadores Pedagógicos cumprirão o regime de:

- I 20 horas semanais para os coordenadores que atuam no turno noturno;
- II 40 horas semanais para os coordenadores que atuam nos turnos matutinos e vespertinos;

Art. 31 Os (as) Coordenadores (as) Pedagógicos (as), em atenção ao disposto no Art. 67 da Lei 9.394/1996 (LDB), em seu inciso V, farão jus a quatro horas, para cada jornada de vinte horas semanais, dedicadas a atividades de estudo, planejamento e avaliação, a serem realizadas em local definido em comum acordo com a unidade escolar e/ou com a Secretaria responsável pela Educação do Município, sendo 50 % (cinquenta por cento) cumpridas em local apropriado, alheio à unidade de ensino, definido pela Secretaria de Educação e 50 % (cinquenta por cento), cumpridas em local de livre escolha do profissional.

Art. 32 Não serão autorizadas alterações de regime de trabalho durante o período de estágio probatório.

Capítulo VI DAS FALTAS AO TRABALHO

- Art. 33 O (A) servidor (a) do magistério público municipal perderá:
- I a remuneração dos dias que faltar ao serviço;
- II a parcela da remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, quando a somatória desses atrasos atingirem 60 (sessenta) minutos.
- Art. 34 Em caso de falta injustificada do (a) servidor (a) do magistério público municipal, serão aplicadas as penalidades previstas na Lei <u>643/90</u> Regime Jurídico Único para os Servidores Municipais.

Capítulo VII DOS DIREITOS E DOS DEVERES

- Art. 35 São direitos do (a) servidor (a) do magistério municipal:
- I ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para este fim, na forma que a Lei disciplinar;
- III piso de vencimento fixado na Lei 11.738, de 16 de julho de 2008;
- IV progressão funcional baseada na titulação, habilitação, avaliação de desempenho e no tempo de serviço;
- V período remunerado destinado a atividades extraclasse, especificamente para os professores em efetiva regência de classe;
- VI auxílio alimentação para os profissionais que trabalham em regime de 40 horas semanais;
- VII zelar pelo respeito à igualdade de direitos quanto às diferenças socioeconômicas, de raça, sexo, credo religioso e convicção política ou filosófica;
- VIII zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela dignidade da classe;

- IX condições adequadas de trabalho;
- X Auxílio Transporte.
- Art. 36 Constituem deveres dos (as) servidores (a) do magistério municipal, além dos que lhe são próprios em virtude da condição de servidor (a) público(a), os seguintes deveres especiais:
- I preservar os princípios de autoridade, responsabilidade e as relações funcionais;
- II manter e fazer com que seja mantida a disciplina na sala de aula e fora dela;
- III guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial que lhe chegarem ao conhecimento em razão da ocupação do cargo;
- IV tratar os educandos, suas famílias e demais servidores com respeito e sem preferências;
- V participar integralmente das atividades pedagógicas previstas no calendário escolar e das atividades extracurriculares;
- VI elaborar e executar, integralmente, os projetos, programas e planos, no que for de sua competência, bem como apresentar relatório de avaliação dos mesmos;
- VII cumprir e fazer cumprir o Regimento Escolar, os horários e o calendário escolar;
- VIII participar integralmente das atividades de capacitação, nas quais se inscreveu e das reuniões previstas no calendário escolar e convocadas extraordinariamente desde que realizadas no seu horário normal de trabalho, ou aderidas voluntariamente;
- IX zelar pela própria participação, e da comunidade, na gestão da escola;
- X respeitar a dignidade do (a) aluno (a) e sua personalidade em formação;
- XI buscar o seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural;
- XII respeitar a instituição de ensino, buscando sempre a melhoria da sua qualidade;
- XIII levar ao conhecimento da autoridade competente o descumprimento da Legislação Federal, Estadual e/ou Municipal;
- XIV zelar pela conservação e manutenção da unidade escolar;
- XV zelar pela sua assiduidade e pontualidade.
- Art. 37 Pela transgressão dos deveres indicados no artigo anterior, será aplicada ao Servidor (a) do Magistério Municipal a pena de advertência, suspensão, destituição de Cargo em comissão e demissão, conforme a gravidade, assegurando-se os ritos de apuração estabelecidos no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais, instituído pela Lei Municipal nº 643 de 10 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores.

Capítulo VIII DO AFASTAMENTO E DAS FÉRIAS

Art. 38 O afastamento do membro do magistério público municipal do seu cargo ou função, com ou sem ônus para os cofres públicos municipais, poderá ocorrer, nas hipóteses previstas nesta Lei e no disposto no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipal:

- I para seu aperfeiçoamento e especialização;
- II para comparecer a congressos e reuniões relacionados com a sua atividade;
- a) para o (a) servidor (a) do magistério quando estiver fazendo curso, congresso, seminário ou outra atividade de formação continuada, em instituição ou outro órgão público;
- b) o afastamento do (a) servidor (a) do magistério, no período superior a 3 (três) dias, deverá ser solicitado, pelo interessado à SEMED juntamente com a entrega do programa, carga horária, período e local de realização do curso, congresso, seminário ou outra atividade de formação continuada, devendo ser observado o prazo de 05 dias úteis para o requerimento bem como para emissão do parecer pela Secretaria.
- III o (a) servidor (a) do magistério, quando do seu retorno, deverá comprovar sua participação no curso junto à Secretaria Municipal de Educação, através de documento emitido pela instituição responsável;
- IV para o servidor exercer mandato eletivo em diretoria de entidade sindical representativa da categoria com recebimento total dos seus vencimentos, ocorrerá na seguinte forma:
- a) a disponibilidade limitar-se-á a 07 (sete) servidores;
- b) além dos 7 (sete) servidores, para cada 500 (quinhentos) servidores da base sindical será acrescido de mais 1 (um);
- c) o servidor não poderá ser relotado ou removido de ofício durante o exercício do mandato e até 01 (um) ano após o término deste;
- d) Cessada a disponibilidade, o servidor retornará imediatamente ao exercício do cargo.
- Art. 39 O membro do magistério público municipal terá direito ao afastamento disposto no artigo anterior, devendo ser requerido ao Município e, com a devida tramitação do Processo Administrativo, resguardado o direito de recurso.
- Art. 40 As férias do (a) servidor (a) do magistério público municipal serão usufruídas no período de férias escolares, e terão duração de 30 (trinta) dias consecutivos por ano.
- § 1º O (A) servidor (a) do magistério em cargo de direção e vice direção terá suas férias em período estabelecido em consonância com a Secretaria Municipal de Educação.
- § 2º Durante seu período de férias o (a) servidor (a) do Magistério Público Municipal não poderá ser convocado para qualquer atividade, o que poderá ocorrer nos períodos de recesso escolar.

Capítulo IX DA APOSENTADORIA

Art. 41 A aposentadoria será concedida ao servidor (a) do magistério público municipal conforme o estabelecido na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e suas alterações.

Capítulo X DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E DA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

SEÇÃO I DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

- Art. 42 A Secretaria Municipal de Educação promoverá a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:
- I criar condições para o constante aperfeiçoamento do ensino público municipal e incrementar sua produtividade;
- II integrar os objetivos de cada função às finalidades da administração como um todo;
- III atualizar conhecimentos adquiridos para melhor qualificação do pessoal docente.
- Art. 43 Compete à Secretaria Municipal de Educação, a elaboração e desenvolvimento dos programas de capacitação de seus servidores.
- Art. 44 As atividades de capacitação serão ministradas:
- I sempre que possível, diretamente pela Prefeitura, utilizando servidores (as) do seu quadro;
- II por meio de contratação de serviços profissionais especializados, ou mediante Convênios com Instituições de atuação na área de capacitação profissional;
- III mediante o encaminhamento de servidores a instituições reconhecidamente atuantes na área de educação, sediadas ou não no Município.
- Art. 45 O servidor do magistério público municipal terá direito ao afastamento de suas atribuições para aprimoramento profissional, sem prejuízo de seu vencimento, conforme o disposto nesta Lei Municipal.
- Art. 46 A Secretaria Municipal de Educação concederá anualmente bolsas integrais de cursos de Pósgraduação, lato-sensu e stricto-sensu.
- § 1º Para a concessão de bolsas de pós-graduação o (a) servidor (a) deverá preencher os critérios:
- I ser aprovado em seleção de cursos de pós-graduação reconhecidos pelo Ministério da Educação;
- II os cursos deverão ser na área de educação;
- III tempo mínimo de 05 (cinco) anos de exercício na rede municipal de educação;
- IV ter conceito ótimo na avaliação de desempenho do ano anterior ao pedido.
- § 2º O quantitativo de bolsas concedidas anualmente será:

- I 01 bolsa de doutorado;
- II 02 bolsas de mestrado;
- III 05 bolsas de especialização.
- § 3º No caso do número de pedidos serem superior ao número de bolsas oferecidas, a Secretaria Municipal de Educação observará os critérios abaixo relacionados:
- I maior tempo de serviço no magistério público;
- II ter maior idade;
- III não ter sofrido penalidade durante o exercício da função.

SEÇÃO II DA LICENÇA PARA FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTINUADA

- Art. 47 O (A) Servidor (a) do Magistério Público Municipal, cumprido o estágio probatório, terá direito ao afastamento de suas atribuições, para um curso de mestrado e um de doutorado na área de educação, enquanto perdurar o curso, sem prejuízo de seu vencimento e vantagens de caráter permanente, devendo ter substituto enquanto durar seu afastamento.
- § 1º Enquanto perdurar o afastamento, o (a) professor (a) deverá apresentar, a cada 03 (três) meses atestado de frequência regular, expedido pela instituição responsável, sob pena de cancelamento da licença e devolução dos respectivos valores percebidos durante o afastamento.
- § 2º O (A) Servidor (a) do Magistério Público Municipal que tiver se afastado para curso de Mestrado, deverá observar um interstício mínimo de 02 (dois) anos para afastamento para curso de Doutorado.
- Art. 48 O (a) servidor (a) municipal terá direito, a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício do magistério, ao afastamento de até 03 (três) meses de suas atribuições, para curso de aperfeiçoamento profissional, sem prejuízo de seu vencimento e vantagens de caráter permanente, devendo ter substituto enquanto perdurar seu afastamento
- § 1º Considerar-se-á aperfeiçoamento profissional continuado para os efeitos do caput deste artigo:
- I Curso de Atualização e Aperfeiçoamento aquele destinado a ampliar ou aprofundar informações, conhecimentos, técnicas e habilidades do profissional habilitado para magistério;
- II Pós-graduação lato sensu, aquele destinado a ampliar ou aprofundar informações e habilidades do (a) professor (a) habilitado para o Magistério, em nível de Especialização, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.
- § 2º Equiparam-se a Cursos de atualização, os cursos, simpósios, seminários, congressos e demais atividades pedagógicas, promovidos pela entidade de classe, ou por entidades reconhecidamente atuantes na área de educação.

Art. 49 O (A) Servidor (a) do Magistério Público Municipal, quando do seu retorno de afastamento para curso de aperfeiçoamento e de pós-graduação, deverá comprovar a realização do curso ou cursos, junto à Secretaria Municipal de Educação, através de documentação emitida pela instituição responsável.

Parágrafo único. O (A) Servidor (a) do Magistério Público Municipal que tiver se afastado para curso de Pós-graduação lato sensu ou stricto sensu deverá cumprir igual período de serviço no Magistério municipal, sob pena de ressarcir aos cofres públicos os respectivos valores percebidos durante o afastamento.

Art. 50 Fica assegurado ao Servidor (a) do Magistério Público Municipal, estudante de curso superior de graduação, o afastamento de suas atribuições, sem prejuízo de seu vencimento e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado obrigatório na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com o do estágio.

Art. 51 O afastamento do (a) Servidor (a) do Magistério Público Municipal, conforme previsto nos Artigos 47, 48 e 50, deverá ser solicitado pelo interessado à Secretaria Municipal de Educação, com toda a documentação necessária para análise pelo órgão competente, que terá 15 (quinze) dias para decidir e, consequentemente, publicar a respectiva Portaria.

Parágrafo único. Entende-se como documentação necessária para análise, aquela oficialmente expedida pela instituição responsável pelo curso ou estágio, contendo:

I - programa, carga horária, período e local de realização dos cursos e do estágio supervisionado para o disposto no art. 50;

II - atestado de aceitação do (a) Servidor (a) do Magistério Público Municipal como aluno (a) nos cursos ou como estagiário (a) para cumprimento do estágio supervisionado para os casos previstos nos artigos 47, 48 e 50.

Capítulo XI DA LOTAÇÃO E DA REMOÇÃO

SEÇÃO I DA LOTAÇÃO

Art. 52 Lotação é o ato pelo qual o (a) Secretário (a) responsável pela Educação no Município determina anualmente, o local de trabalho do (a) servidor (a) do magistério público municipal, observadas as disposições desta Lei e, tendo em vista as necessidades do ensino público municipal e a qualificação do corpo docente.

Art. 53 A lotação do professor municipal é condicionada à existência de vaga;

Parágrafo único. Para o regime de dedicação exclusiva o solicitante será lotado em uma única unidade escolar;

Art. 54 O (A) Coordenador (a) Pedagógico (a) será lotado (a) em unidades de ensino ou em unidades técnicas da Secretaria responsável pela Educação.

Parágrafo único. A lotação em unidades de ensino obedecerá, para atendimento efetivo das funções de

planejamento, organização, acompanhamento e avaliação das atividades pedagógicas, a seguinte sistemática:

- I Escolas Municipais da Educação Infantil ao 9º ano de 01 (um) a 2 (dois) Coordenadores (as) Pedagógicos (as) por escola na forma que segue:
- a) escolas de 06 à 11 salas, 01 (um/uma) coordenador (a);
- b) escolas acima de 11 salas, 02 (dois/duas) coordenadores (as);
- c) escolas com números de salas inferiores a 06, 01 (um/uma) coordenador (a) para no máximo 02 escolas, não excedendo o limite de 11 salas;
- d) nas escolas onde houver o ensino diurno, 01 (um) ou 02 (dois) Coordenadores (as) Pedagógicos (as), com jornada de 40 (quarenta) horas;
- e) nas escolas onde houver ensino noturno, 01 (um/uma) Coordenador (a) Pedagógico (a) com jornada de 20 (vinte) horas.

SEÇÃO II DA REMOÇÃO

- Art. 55 Remoção é a movimentação do (a) servidor (a) integrante da carreira do Magistério de um para outro local de trabalho, condicionada à existência de vaga.
- Art. 56 É facultado ao servidor (a) municipal solicitar nova lotação, mediante remoção, que poderá ser atendida, a critério da Administração, desde que:
- I tenha cumprido o estágio probatório;
- II não traga prejuízo ao funcionamento da unidade onde estiver lotado (a) o servidor (a) público municipal;
- III exista vaga na unidade para onde é solicitada a nova lotação.
- Art. 57 A remoção poderá ocorrer anualmente, conforme o disposto nesta Lei Municipal;
- Art. 58 Terá preferência, em caso de haver mais de um candidato à mesma vaga, o que contar mais tempo de serviço público municipal e, em caso de empate, o mais idoso;
- Art. 59 Para os casos de dedicação exclusiva aplicam-se os mesmos critérios.
- Art. 60 A remoção processar-se-á:
- I a pedido, respeitando-se os critérios de prioridade, no caso do número de candidatos ser superior ao de vagas existentes;
- II por permuta, mediante pedido escrito de ambos os interessados, sendo que não poderá ser removido o servidor que estiver licenciado ou suspenso disciplinarmente;
- III por ofício, a partir da comprovação da necessidade e conveniência para o serviço, pelo (a) Secretário (a) Municipal de Educação.

Art. 61 A remoção mediante critérios de prioridade conforme trata o inciso I do art. 51 desta Lei Municipal, será realizada anualmente, sempre anterior à convocação de candidato aprovado em concurso público de ingresso, se houver.

Parágrafo único. Para efeito da remoção, os candidatos serão escolhidos obedecendo aos seguintes critérios de prioridade:

- I maior tempo de serviço público efetivo no Magistério Municipal;
- II maior tempo de serviço público efetivo prestado ao município;
- III proximidade da residência à unidade de ensino pleiteada;
- IV motivo de saúde, comprovada por inspeção médica municipal;
- V ordem cronológica de entrada do pedido de remoção.
- Art. 62 | A remoção a pedido, de que trata o inciso I do Artigo 60 desta Lei Municipal será processada até o final do mês de fevereiro de cada ano pela Secretaria Municipal de Educação.
- § 1º O (a) servidor (a) público (a) municipal deverá requerer a remoção durante o período 01 a 30 de novembro de cada ano letivo.
- § 2º Para concorrer à remoção, o (a) servidor (a) público (a) Municipal terá que contar com o mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na sua unidade de lotação, salvo em relação a situações especiais cuja decisão caberá a Secretaria Municipal de Educação.
- Art. 63 | Serão considerados, para efeito de preenchimento por remoção, os cargos vagos decorrentes de afastamento do titular em virtude de:
- I aposentadoria;
- II falecimento;
- III exoneração;
- IV demissão;
- V readaptação;
- VI perda do cargo por decisão judicial.
- Art. 64 | Além dos casos previstos nos incisos do artigo anterior, serão incluídas para a remoção, as vagas surgidas em decorrência da ampliação da rede escolar municipal, alteração da matriz curricular ou na hipótese de efetivo afastamento do titular.
- Art. 65 | As vagas decorrentes de afastamento provisório do (a) servidor (a) integrante da carreira do Magistério não poderão ser preenchidas através de remoção.

Capítulo XII DA AVALIAÇÃO

SEÇÃO I DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E DA AVALIAÇÃO PARA FINS DE PROMOÇÃO

Art. 66 A cada ano de efetivo exercício, o (a) Servidor (a) do Magistério Público Municipal participará do processo de Avaliação de Desempenho, previsto nesta Lei Municipal.

§ 1º O (a) Servidor (a) do Magistério Público Municipal em estágio probatório será submetido ao processo previsto no caput deste artigo, tendo como finalidade o disposto no art. 41 da CF/88 e não fará jus ao abono financeiro por avaliação de desempenho enquanto perdurar o estágio probatório, os créditos resultantes de sua avaliação servirão para cômputo no processo de progressão horizontal após o término do referido estágio.

§ 2º O formulário de avaliação será aplicado ao final de cada semestre letivo, sendo o conceito atribuído segundo o resultado da média das duas avaliações.

§ 3º O (a) servidor (a) do magistério municipal que se recusar a preencher a planilha referente à auto avaliação, terá este quadro do formulário mantido sem preenchimento, devendo o fato ser registrado em ata, e os quadros referentes a avaliação dos demais segmentos serem preenchidos normalmente.

Art. 67 O resultado do processo de avaliação de desempenho será medido em uma escala de 0 (zero) a 10 (dez), tendo os (as) servidores (as) municipais do magistério que obtiveram conceito acima de 7,00 (sete) o direito ao que se segue:

- I Conceito Ótimo (8,51 a 10)
- a) crédito equivalente a 60 (sessenta) horas de curso de qualificação, para cômputo no processo de progressão horizontal, instituído pela seção anterior;
- b) abono financeiro, no valor equivalente a 20% (vinte por cento) de seu vencimento base, a ser pago, uma vez, no mês subsequente ao resultado da avaliação.
- II Conceito Bom (7,00 a 8,50)
- a) crédito equivalente a 40 (quarenta) horas de curso de qualificação, para cômputo no processo de progressão horizontal;
- b) abono financeiro, no valor equivalente a 10% (dez por cento) de seu vencimento base, a ser pago, uma vez, no mês subsequente ao resultado da avaliação.

Art. 68 Serão avaliados os seguintes aspectos do desempenho profissional do (a) Professor (a) e do (a) Coordenador (a) Pedagógico (a) Municipal:

I - assiduidade, entendida como frequência regular ao trabalho, ressalvados as faltas justificadas na forma de Lei, gerando a seguinte pontuação.

N°. de falt /Ano ======	-	1
İ	0	10
į	1	9
į	2	8
İ	3	7
 	4	6
 !	5	5
 	6	4
 	7	3
 	8	2
 	9	1
 10 ou mais 	 	

II - pontualidade, entendida como cumprimento do horário de trabalho (chegada e saída), gerando a seguinte pontuação:

Nº de atras		Pontos
ou saídas		ļ
antes do		l
horário / a		l
	==	======
1	ı	10
	·	
Ì	1	9
	1	
İ	21	81
i	I	
i	3 I	71
	1	
i	4	61
! 	I	
I I	5	5
! !	I	
	6 I	
1		4
!	7	3
ļ	8	2
1	9	1
10 ou mais	1	I
l	I	

III - frequência nas atividades pedagógicas extraclasse, entendida como participação ou realização das atividades de coordenação, planejamento, avaliação e capacitação promovidas pela unidade escolar ou pela Secretaria, gerando a seguinte pontuação:

Freqüência	
75 a 100%	•
de 50 a 74%	5
de 30 a 49%	2
Abaixo de 30%	ĺ
<u> </u>	

IV - interesse e compromisso com o desempenho do seu trabalho, aferidos por formulário de avaliação preenchida pelo (a) servidor (a) avaliado (auto-avaliação) e por representantes dos segmentos: Alunos, Colegiado Escolar, Grupo de Gestão e Grupo de Professores, gerando a pontuação de 0 (zero) a 10 (dez);

V - desempenho escolar dos alunos, medido através dos índices de repetência da (s) classes (s) sob sua responsabilidade no ano anterior, gerando a seguinte pontuação, de acordo com a classificação das classes:

Tipo de Classe	Índice	Pontos
		=======
Regular 	Repetência ≤ 10% 	•
	Repetência de 11 a 15%	7 7
! !		
' ' 	Repetência > 15%	•
	 Repetência ≤ 20% 	
j	Repetência entre 20 e 25%	7 7
l İ	 Repetência > 25%	
 <u></u>		I

VI - a permanência dos alunos na classe ao longo do ano letivo, entendida como índice de evasão igual a zero, gerando a seguinte pontuação:

Índice de Evasão	Pontos
 0	10
l l	

Art. 69 A pontuação final do (a) servidor (a) será a média de pontos obtidos nos itens I a V.

Parágrafo único. O professor que obtiver os 10 (dez) pontos referentes ao Índice de Evasão 0 (zero) item VI terá sua pontuação final calculada como a média dos pontos nos itens I a VI.

Art. 70 As avaliações serão feitas nas Unidades de Ensino, coordenadas pela equipe de gestão, registradas em formulários próprios produzidos pela Secretaria Municipal de Educação, devendo ser preenchidos e assinados, obrigatoriamente, pelo (a) professor (a) ou coordenador (a) pedagógico (a) avaliado (a) e assinado por pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos representantes de cada segmento:

- I grupo de professores do turno em que o (a) profissional atua;
- II grupo de alunos formado pelos representantes da(s) turma(s) com a(s) qual (ais) o profissional atua;
- III grupo formado pelos membros do Conselho Escolar;
- IV equipe de gestores formada pelo (a) diretor (a), vice-diretor (a) e coordenador (a) pedagógico (a) do respectivo turno.
- Art. 71 O processo de avaliação de desempenho será coordenado e acompanhado por comissão nomeada para este fim, pelo Secretário Municipal de Educação, com a seguinte composição:
- I um Técnico da SEMED, Diretor (a) do Departamento Pedagógico, que a presidirá;
- II 04 (quatro) Técnicos (as) do Departamento Pedagógico;
- III um representante dos Diretores das Escolas Municipais, indicado pelo seu colegiado;

- IV dois representantes dos (as) Professores (as) das escolas Municipais, escolhido (a) por sua entidade de classe;
- V dois representantes dos (as) Coordenadores (as) Pedagógicos (as) do Sistema Público do Município, indicados pelo seu coletivo.
- Art. 72 A Comissão a que se refere este artigo será nomeada anualmente, até o dia 01 de junho de cada ano.

Art. 73 O resultado do processo de avaliação de Desempenho será publicado até o dia 15 de março do ano subsequente, através de despacho baseado em relatório da Comissão de Avaliação de Desempenho e pagamento do abono no mês subsequente.

Parágrafo único. O (A) Servidor (a) poderá recorrer da decisão a que se refere este artigo, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar da publicação do resultado, ao Secretário Municipal de Educação, que terá 08 (oito) dias úteis para se pronunciar.

SEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DO SISTEMA MUNICIPAL DE ENSINO

- Art. 74 A avaliação do sistema de ensino será realizada pelo Conselho Municipal de Educação, obedecendo às diretrizes abaixo transcritas:
- § 1º A avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:
- I a formulação e aplicação das políticas educacionais;
- II a aplicação delas pelas redes de ensino;
- III o desempenho dos profissionais do magistério;
- IV os resultados educacionais das escolas;
- V a estrutura escolar;
- VI os resultados educacionais internos e externos;
- VII as condições socioeducativas dos educandos;
- VIII outros critérios que o Conselho Municipal de Educação considerar pertinentes.
- § 2º O Conselho Municipal de Educação deverá publicar anualmente relatório de avaliação do Sistema Municipal de Ensino.

Capítulo XIII DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 75 Ao (à) Servidor (a) do Magistério Municipal, conforme o artigo 69, da Lei Municipal <u>643</u>/90 será

concedido adicional por tempo de serviço de 5% (cinco por cento) por quinquênio de exercício sobre o seu vencimento de cargo efetivo, limitado a 07 (sete) quinquênios.

Parágrafo único. O adicional será devido a partir do dia imediato em que completar o quinto ano de serviço consecutivo.

Capítulo XIV DOS PRECEITOS ÉTICOS DO MAGISTÉRIO

Art. 76 Constituem preceitos éticos próprios do Magistério:

- I o esforço em prol da educação integral do (a) aluno (a) que assegure a formação para o exercício da cidadania;
- II a preservação dos ideais e dos fins da educação brasileira;
- III a participação nas atividades educacionais pedagógicas, técnico-administrativas e científicas, tanto nas unidades de ensino, nas unidades técnicas da Secretaria responsável pela Educação no Município como na comunidade a que serve;
- IV o desenvolvimento do aluno, através do exemplo, do espírito de solidariedade humana, de justiça e de cooperação;
- V a defesa dos direitos e da dignidade do Magistério;
- VI o exercício de práticas democráticas que possibilitem o preparo do cidadão para a efetiva participação na vida da comunidade, contribuindo para o fortalecimento da autonomia municipal e da soberania e unidade nacional;
- VII o desenvolvimento do conhecimento das habilidades e das capacidades reflexiva e crítica dos (as) alunos (as);
- VIII o cumprimento de seus deveres profissionais e funcionais, a exemplo da pontualidade e da assiduidade e a contribuição para a gestão democrática;
- IX aprimoramento técnico profissional.

Capítulo XV DA ESCOLHA DOS GESTORES ESCOLARES

Art. 77 Serão preenchidos, por meio de eleição direta pela comunidade escolar, os cargos de Diretores (as) e Vice-Diretores (as) das Escolas Municipais de Lauro de Freitas conforme a Lei Municipal <u>1.351</u>/2009 e suas alterações.

Capítulo XVI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 78 Nenhuma redução de remuneração ou provento poderá resultar da aplicação do disposto nesta Lei, devendo no enquadramento ser assegurada ao (a) servidor (a) do magistério público municipal eventual diferença a menor como vantagem pessoal, nominalmente identificável.

Art. 79 A diferença entre os níveis de que trata o art. 87 serão reajustados anualmente em 1% (um por cento) até atingir as seguintes diferenças percentuais em relação ao Professor M - I:

- a) Nível I 50% (cinquenta por cento);
- b) Nível II 65% (sessenta e cinco por cento);
- c) Nível III 75% (setenta e cinco por cento);
- d) Nível IV 85% (oitenta e cinco por cento);

Art. 80 | A diferença entre as classes de que trata o § 1º, do art. 18 será reajustada em 1% (um por cento) anualmente até atingir a diferença percentual de 5% (cinco por cento) entre as classes.

Art. 81 Os valores do adicional por Função Gratificada previstos nos Anexo IV, letras D e E, serão acrescidos de 2,5% no ano de 2011.

Art. 82 | Fica criado o Quadro de Cargos em Extinção do Magistério Público Municipal composto pelos ocupantes do cargo de Professor (a) da Rede Municipal de Ensino, com habilitação específica de ensino médio (M-I), ensino médio com adicionais (M-II) e em grau superior obtida em curso de licenciatura de curta duração (M-IV) conforme Anexo I - C.

- § 1º O Quadro de Cargos em Extinção do Magistério Público Municipal é constituído de cargos de provimento efetivo, na forma do Anexo I-C, desta Lei.
- § 2º A carreira do (a) Professor (a) integrante do Quadro de Cargos em Extinção do Magistério Público Municipal fica estruturada em níveis e classes, na forma estabelecida nos Anexos IV-C, desta Lei.

Art. 83 Os atuais Professores (as) de níveis M-V e M-VI serão enquadrados, respectivamente, nos Níveis I e II, e nas mesmas referências em que se encontram na data de publicação desta Lei.

Art. 84 | Fica assegurado aos servidores (as) do Quadro de Cargos em Extinção do Magistério Público Municipal, os direitos e vantagens previstos nesta Lei Municipal e suas alterações posteriores.

Art. 85 O Quadro de Cargos em Extinção do Magistério Público Municipal será automaticamente extinto quando vagar o último cargo ocupado.

Art. 86 | Fica assegurado ao Professor integrante do Quadro de Cargos em Extinção do Magistério Público Municipal, quando da aquisição e comprovação dos requisitos exigidos para o ingresso no cargo de Professor, na forma que estabelece o Art. 6º e o Anexo II-B desta Lei, o seu enquadramento no nível compatível com a sua titulação conforme disposto no Quadro Permanente do Magistério Público Municipal.

Art. 87 Os valores dos vencimentos do Nível I, Nível II, Nível III e Nível IV correspondem a 48% (quarenta e oito por cento), 63% (sessenta e três por cento), 70% (setenta por cento) e 80% (oitenta por cento), respectivamente, do valor do vencimento do Professor M-I.

Art. 88 O cargo de Auxiliar de Ensino compõe o quadro em extinção previsto no Anexo I-C desta Lei.

Art. 89 O cargo em comissão de Secretário Escolar será regido pela Lei Municipal 623/90.

Art. 90 Integram o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal os seguintes Anexos:

- I Anexo I Denominação de Cargos e Regime de Trabalho;
- II Anexo II Estrutura dos Cargos;
- III Anexo III Tipologia Escolar;
- IV Anexo IV Tabelas de Vencimentos (1- estatutária; 2 Dissídio 2010)
- V Atribuições dos (as) Servidores (as) Municipais da Educação.

Art. 91 Os vencimentos previstos na tabela 2 do Anexo IV vigorarão de 01 de abril de 2010 até a data de publicação da presente Lei Municipal, quando passa a vigorar os quadros de vencimentos referentes à tabela 1 do referido Anexo IV.

Parágrafo único. O quadro I, da tabela 2 vigorará de 1º de Abril de 2010 até a aprovação da Lei de reajuste dos demais servidores da Administração Municipal, quando os referidos vencimentos passam a ser regidos por aquela legislação.

Art. 92 Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 93 Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 898/97 de 01 de julho de 1997, a Descrição de Cargos do Grupo Magistério que integra o Anexo Único da Lei Municipal nº 623, de 03 de julho de 1990, a Lei Municipal nº 910, de 09 de junho de 1998, o Decreto Nº 1.395 de 30 de Junho de 1998, a Portaria nº 3, de 30 de Junho de 1998, a Portaria nº 4, de 30 de Junho de 1998 e a Portaria nº 2, de 01 de outubro de 2002.

Lauro de Freitas/Bahia, 23 de junho de 2010.

Moema Gramacho Prefeita Municipal

Registre e Publique-se,

Apio Vinagre Nascimento Secretário Municipal de Governo

PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

ANEXO I

DENOMINAÇÃO DOS CARGOS E REGIME DE TRABALHO

A - QUADRO PERMANENTE:

DENOMINAÇÃO DO CARGO	CARGA	HORÁRIA	SEMANAL	Ī.
 Coordenador Pedagógico	======		20/40	==
 Professor Municipal 			20/40	

B - FUNÇÕES GRATIFICADAS DO MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO DO CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL
Vice-Diretor de Escola	20/40
Diretor de Escola	40
	1 1

C - CARGOS EM EXTINÇÃO

•	CARGA HORÁRIA SEMANAL
=====================================	20
 Professor Municipal M-I - Magistério Normal Médio	 20
 Professor Municipal M-II 	20
 Professor Municipal M-IV 	20

ANEXO II **ESTRUTURA DOS CARGOS**

A - QUADRO PERMANENTE COORDENADOR (A) PEDAGÓGICO (A)

Nível		Cargo/Habilitação
,	CP-I	
III	CP-II	 Coordenador Pedagógico (Especialização)
III	CP-III	 Coordenador Pedagógico (Mestrado)
IV 	CP-IV 	 Coordenador Pedagógico (Doutorado)

B - QUADRO PERMANENTE PROFESSOR (A)

	Código 	Cargo/Habilitação	Especialidades/Disciplinas	Τ.
N I		 Professor Municipal (GRADUAÇÃO PLENA)		ļ
ļ			Do 6° ao 9° ano:	- I
ļ			Língua Portuguesa	- I I
			 Matemática	- I
			 História	- I I
			Geografia	-
			Ciências Físicas e Biológicas	ľ
			 Educação Artística	ľ
			Educação Física	- I I
			Ensino Religioso	- I -
			 Língua Estrangeira	- I
ļ			Parte diversificada do currículo	ĺ
N II		 Professor Municipal (ESPECIALIZAÇÃO LA	 TO Educação Infantil ao 5º ano 	,
ļ		SENSU) 	Do 6° ao 9° ano:	- I
			 Língua Portuguesa	- I -
ļ			Matemática	- I I .
			 História	- I I
			 Geografia	- I .
			Ciências Físicas e Biológicas	- I -
			Educação Artística	- I -
			Ensino Religioso	
			 Educação Física	- I
ļ			 Língua Estrangeira	- I -
ļ	 	 	Parte diversificada do currículo	- I
N III		Professor Municipal (MESTRADO STRIC		ı
ļ		SENSU)	Do 6° ao 9° ano:	- I I
			 Língua Portuguesa	- I -
			 Matemática	- I I .
ļ			 História 	- I I ,
ļ			Geografia	- I I .
			Ciências Físicas e Biológicas	ĺ
			 Educação Artística	ľ
			 Educação Física	- I I
			 Ensino Religioso	- I -
			 Língua Estrangeira	- I
j j	! !	 	Parte diversificada do currículo	ĺ
IV	-	Professor Municipal (DOUTORADO STRIC		Į.
 		SENSU)	Do 6° ao 9° ano:	ľ
			 Língua Portuguesa	-1 1
	l I		 Matemática	-1

C - QUADRO DE CARGOS EM EXTINÇÃO

Nível	Código	Cargo/Habilitação Especialidades/Disci	plinas
I	-====== M-I 		1
II	 M-II	Professor Municipal (ENSINO MEDIO Do 6º ao 9º ano:	
	! !	NORMAL COM ADICIONAIS)	
	! !	 	
	! 	 	
	! 	 	
	! 	 Ciências Físicas e Biológica 	
	! !		ı
	! !	 	I
	! !	Ensino Religioso	l
	! !		l
	ı 		culo
IV	M-IV	 Professor Municipal (LICENCIATURA Educação Infantil ao 5° and CURTA)	
	! !		l
	! !	 Lingua Portuguesa 	I
	! !	 Matemática 	I
	! !		I
	! !	 Geografia 	I
	! !	 	
	! !		1
	! !	 	ı
	! !	 Ensino Religioso	ı
	! !	 Língua Estrangeira	
	! -		culo

ANEXO III TIPOLOGIA ESCOLAR

Nivel	Porte	Quantidade de alunos
I I	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	Escolas que possuem até 400 alunos matriculados conforme censo escolar do ano anterior.
II		Escolas que possuem entre 401 a 700 alunos matriculados conforme censo escolar do ano anterior.
 		Escolas que possuem entre 701 a 1100 alunos matriculados conforme censo escolar do ano anterior.
IV 	•	

ANEXO IV

TABELA I TABELA DE VENCIMENTOS ESTATUTÁRIA

A - PROFESSOR (A) / COORDENADOR (A) - 20H

DENOMINAÇÃO	NÍVEL	l .	CLASSES			1	
		A	в [_ c	D	E	F
=====================================	1	1			======== 854,18		888,68
/ COORDENADOR PEDAGÓGICO	2 2	887,59	905,35	923,44	941,91 	960,76	979,93
į	3	923,44	941,91	960,76	979,99	999,54	1.019,53
i !	4 4	977,76	997,32	1017,25 	1037,62	1.058,37 	1.079,50

B - PROFESSOR (A) / COORDENADOR (A) - 40H

DENOMINAÇÃO	NÍVEL	CLASSES		Τ,			
	 	A I	в Г	c	D	E	F
PROFESSOR MUNICIPAL	j 1	1.609,83	1.641,98	1 674,79	1.708,36	1.742,48	1.777,35
/ COORDENADOR PEDAGÓGICO	2	1.775,18	1 810,70	1.846,88	1.883,82	1.921,52	1.959,87
						1.999,08	2.039,06
	4	1.955,52	1.994,63	2.034,50	2.075,24	2.116,74	2.159,00

C - QUADRO DE CARGOS EM EXTINÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

DENOMINAÇÃO	NÍVEL	l .	CLASSES		1		
	 	A	в	_ c	D	E	F
PROFESSOR MUNICIPAL	•	543,20	1	565,15		•	
	 M-II	559,01	570,20	581,60	593,23	605,12	617,18
	M-IV	730,06	744,67	759,56	774,71	790,25	806,05
 Auxiliar de Ensino	 	 	 	 	 	 	

D - FUNÇÕES GRATIFICADAS DO MAGISTÉRIO: DIRETOR ESCOLAR

	PERCENTUAL
•	25%
 D-2	30%
D-3 D-3	35%
 D-4	40%
	CODIGO ======== : D-1

E - FUNÇÕES GRATIFICADAS DO MAGISTÉRIO: VICE-DIRETOR ESCOLAR

		PERCENTUAL
	VD-1	10%
2	VD-2	15%
] 3	VD-3	20%
4	VD-4	25%

F - TABELA DE ÍNDICES DOS VENCIMENTOS DOS (AS) SERVIDORES (AS) DO MAGISTÉRIO

DENOMINAÇÃO	NÍVEL	CLASSES					
	 	A	в	c	D	E	F
PROFESSOR MUNICIPAL	======= M-I	1,0000		•	1,0612	•	1,1041
	M-II	1,0291	1,0497	1,0707	1,0921	1,1140	1,1362
	 M-IV	1,3400	1,3709	1,3983	1,4262	1,4548	1,4839
	N-I	1,4818	1,5114	1,5416	1,5725	1,6039	1,6360
COORDENADOR	N-II	1,6340	1,6667	1,7000	1,7340	1,7687	1,8040
 	N-III	1,7000	1,7340	1,7687	1,8041	1,8401	1,8769
	 N-IV	1,8000	1,8360	1,8727	1,9102	1,9484	1,9873

TABELA II VENCIMENTOS DOS (AS) SERVIDORES (AS) DO MAGISTÉRIO (DISSÍDIO 2010)

G - PROFESSORES - 20 HORAS SEMANAIS

NIVEL			CLASSES			I
į	A [В	c	D	E	F
====== M-I	543,20	547,02	548,97	550,10	551,85	565,45
M-II	554,60	568,29		+	+	
M-IV	726,68	744,65	<u> </u>			
 M-∨	801,17	820,97	823,49	834,93	883,38	905,16
M-VI	883,38	905,16	908,60	920,55	943,26	966,57

H - COORDENADOR PEDAGÓGICO

20 HORAS	797,18
40 HORAS	•

I - AUXILIAR DE CLASSE



ANEXO V

ATRIBUIÇÕES DOS (DAS) SERVIDORES (AS) DO MAGISTÉRIO

- A ATRIBUIÇÕES DO (A) PROFESSOR (A):
- I Planejar e ministrar aulas, aplicar e corrigir instrumentos de avaliação, registrar pessoalmente, com exclusividade, os resultados do rendimento escolar do aluno no Diário de Classe;
- II Selecionar bibliografia e emitir parecer quanto aos livros e outros materiais didáticos necessários à sua disciplina;
- III Participar de programas de capacitação e aprimoramento profissional;
- IV Orientar, acompanhar e avaliar os alunos nos aspectos relacionados com seu aprendizado, interesse, participação e comportamento;
- V Participar da elaboração da proposta pedagógica e do plano de desenvolvimento do estabelecimento de ensino;
- VI Elaborar e cumprir plano de trabalho e de aula, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- VII Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- VIII Estabelecer estratégias de aprendizagem e de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- IX Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- X Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- XI Atuar em projetos pedagógicos especiais desenvolvidos e aprovados pela Secretaria da Educação;
- XII Exercer outras atribuições correlatas e afins.
- B ATRIBUIÇÕES DO (A) COORDENADOR (A) PEDAGÓGICO (A)
- I coordenar o planejamento e a execução das ações pedagógicas nas Unidades Escolares e/ou SEMED;
- II articular a elaboração participativa do Projeto Pedagógico da Escola;
- III acompanhar o processo de implantação das diretrizes da Secretaria relativas à avaliação da aprendizagem e dos currículos, orientando e intervindo junto aos professores e alunos quando solicitado e/ou necessário;

- IV avaliar os resultados obtidos na operacionalização das ações pedagógicas, visando a sua reorientação;
- V coordenar e acompanhar as atividades dos horários de Atividade Complementar em Unidades Escolares, viabilizando a atualização pedagógica em serviço;
- VI estimular, articular e participar da elaboração de projetos especiais junto à comunidade escolar;
- VII elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;
- VIII elaborar, acompanhar e avaliar, em conjunto com a Direção da Unidade Escolar, os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- IX promover ações que otimizem as relações interpessoais na comunidade escolar;
- X divulgar e analisar, junto à comunidade escolar, documentos e projetos do Órgão Central, buscando implementá-los nas Unidades Escolares, atendendo às peculiaridades regionais;
- XI analisar os resultados de desempenho dos alunos, visando a correção de desvios no Planejamento Pedagógico;
- XII propor e planejar ações de atualização e aperfeiçoamento de professores e técnicos, visando a melhoria de desempenho profissional;
- XIII conceber, estimular e implantar inovações pedagógicas e divulgar as experiências de sucesso, promovendo o intercâmbio entre Unidades Escolares;
- XIV identificar, orientar e encaminhar, para serviços especializados, alunos que apresentem necessidades de atendimento diferenciado;
- XV promover e incentivar a realização de palestras, encontros e similares, com grupos de alunos e professores sobre temas relevantes para a educação preventiva integral e cidadania;
- XVI propor, em articulação com a direção, a implantação e implementação de medidas e ações que contribuam para promover a melhoria da qualidade de ensino e o sucesso escolar dos alunos;
- XVII organizar e coordenar a implantação e implementação do Conselho de Classe numa perspectiva inovadora de instância avaliativa do desempenho dos alunos;
- XVIII promover reuniões e encontros com os pais, visando a integração escola/família para promoção do sucesso escolar dos alunos;
- XIX estimular e apoiar a criação de Associações de Pais, de Grêmios Estudantis e outras que contribuam para o desenvolvimento e a qualidade da educação;
- XX exercer outras atribuições correlatas e afins.

- C ATRIBUIÇÕES DO (DA) DIRETOR (A)/VICE-DIRETOR (A)
- I Incentivar a utilização de recursos tecnológicos e materiais interativos para o enriquecimento da proposta pedagógica da escola;
- II Estimular e apoiar os projetos pedagógicos experimentais da escola;
- III Assegurar o alcance dos marcos de aprendizagem, definidos por ANO/SÉRIE, mediante o acompanhamento do progresso do aluno, identificando as necessidades de adoção de medidas de intervenção para sanar as dificuldades evidenciadas;
- IV Garantir o cumprimento do Calendário Escolar;
- V Acompanhar as reuniões de atividades complementares AC, avaliando os resultados do processo de ensino e de aprendizagem, adotando, quando necessário, medidas de intervenção;
- VI Articular-se com os setores da SEMED na busca de apoio técnico-pedagógico, socioeducativo e administrativo, visando elevar a produtividade do ensino e da aprendizagem;
- VII Acompanhar a frequência e avaliação contínua do rendimento dos alunos através dos registros nos Diários de Classe, analisando, socializando os dados e adotando medidas para a correção dos desvios;
- VIII Assegurar o cumprimento do sistema de avaliação estabelecido no Regimento Escolar.
- IX Monitorar a rotina da sala de aula;
- X Assegurar um ambiente escolar propício, estabelecendo as condições favoráveis para a educação inclusiva de forma produtiva e cidadã;
- XI Identificar as ameaças e fraquezas da unidade escolar, a partir da sua análise situacional, adotando medidas de intervenção para superar as dificuldades;
- XII Assegurar o tombamento e responsabilizar-se pela guarda, conservação e manutenção dos móveis e equipamentos da escola;
- XIII Otimizar o uso dos recursos financeiros repassados à escola, destinados à aquisição de materiais, manutenção das instalações e dos equipamentos;
- XIV Suprir a escola com materiais adequados, que permitam aos professores e alunos desenvolverem atividades curriculares diversificadas;
- XV Promover campanhas, programas e outras atividades para conscientização da comunidade escolar e local de preservação e conservação da escola;
- XVI Coordenar a elaboração e implementação do Regimento Escolar;
- XVII Gerenciar o funcionamento da escola em parceria com o Conselho Escolar, zelando pelo cumprimento do Regimento Escolar, observando a legislação vigente, normas educacionais e padrão de qualidade de ensino;

XVIII - Desenvolver as ações educativas pertinentes a cada segmento de ensino, de acordo com as normas e diretrizes do Conselho Municipal de Educação;

XIX - Elaborar e implementar o Plano da Gestão Escolar alinhado ao PDE, Proposta Pedagógica, Regimento Escolar e Diretrizes do Sistema Municipal de Ensino, discutindo com a comunidade escolar e incorporando as contribuições;

XX - Administrar a utilização dos espaços físicos da unidade escolar e o uso dos recursos disponíveis, para a melhoria da qualidade de ensino como: bibliotecas, salas de leitura, laboratório de tecnologias, entre outros;

XXI - Organizar coletivamente as rotinas da escola e acompanhar o seu cumprimento;

XXII - Aplicar instrumentos de registro de matrícula e de acompanhamento da movimentação escolar do alunado, sistematizando os dados e emitindo relatórios;

XXIII - Promover a construção do PDE e PPP, bem como a sua execução e replanejamento, através de um trabalho coletivo em parceria com o Conselho escolar, mediante processo de análise dos resultados e proposições adequadas;

XXIV - Possibilitar o bom funcionamento da escola através do estabelecimento de normas regulamentadas no Regimento Escolar, favorecendo a melhoria da qualidade do trabalho.

XXV - Manter o fluxo de informações atualizado e regular entre a direção, os professores, pais e a comunidade;

XXVI - Estimular a participação dos pais na educação dos filhos, envolvendo-os no acompanhamento do desempenho dos alunos e fortalecendo o relacionamento entre pais e professores;

XXVII - Manter comunicação frequente com os pais, mediante o repasse de informações sobre o processo educativo, normas e orientações do funcionamento da escola;

XXVIII - Identificar as necessidades de desenvolvimento dos recursos humanos da escola, estabelecendo estratégias de intervenção em articulação com a SEMED;

XXIX - Promover a efetividade do processo de avaliação de desempenho do grupo magistério, junto ao Conselho Escolar.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 12/05/2016

Nota: Este texto disponibilizado não substitui o original publicado em Diário Oficial.