

PLANO DE CARREIRA

CARGOS E REMUNERAÇÃO

DO

MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

DE

PERI MIRIM

SINDPROESPEM
CNPJ: 14.144.987/0001-22
PRESIDENTE

2012

LEI 101/2012 DE 20 DE JUNHO DE 2012.

Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do Magistério Público Municipal de Peri Mirim e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PERI MIRIM FAZ SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE PERI MIRIM, APROVOU E O MESMO SANCIONA E PROMULGA A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira, Cargos e de Salários – PCCS do Magistério Público Municipal disciplinando a situação jurídica dos profissionais do magistério da educação básica, definindo princípios e estabelecendo normas especiais sobre os seus direitos, vantagens, deveres e responsabilidades.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I – Rede Municipal de Ensino: conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II – Profissionais da Educação Escolar: conjunto de docentes, titulares dos cargos de professores e da função de suporte pedagógico, do ensino público municipal;

III – Professor: o titular do cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de magistério;

IV – Funções de Magistério: as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Dos princípios básicos

Art. 3º - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I – A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II – A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – A progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoção periódica.

Seção II

Da estrutura da carreira

Subseção I

Disposições Gerais

Art. 4º - A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de professor estruturada em 05 (cinco) níveis e 06 (seis) classes.

§ 1º - Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo poder público, nos termos da Lei.

§ 2º - Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a Carreira.

§ 3º - A Carreira do Magistério Público Municipal abrange a Educação Básica, da Educação Infantil (Creche e Pré-Escola), ao Ensino Fundamental (Educação Especial, Educação de Jovens e Adultos e Educação Quilombola).

§ 4º - O concurso público para ingresso na Carreira será realizado por área de atuação, exigida:

I – Para a área 1(um), de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal;

II – Para a área 2 (dois), nos anos finais do ensino fundamental, formação em curso superior, da licenciatura plena ou outra graduação correspondente a área de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente.

§ 5º - O ingresso na Carreira dar-se-á na Classe inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

§ 6º - O exercício profissional do titular do cargo de professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

§ 7º - O titular de cargo de professor poderá exercer, por indicação da Secretaria de Educação de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidos os seguintes requisitos:

I – Formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico;

II – Experiência de, no mínimo, 2 (dois) anos de docência.

CAPÍTULO III

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I

Do Ingresso na Carreira

Art. 5º - O cargo de Professor da Rede Pública Municipal de Peri Mirim são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencherem os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira Classe do Nível de vencimento do respectivo Cargo, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

Art. 6º - O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma vez, por igual período.

Art. 7º - São considerados indispensáveis para o provimento de cargo do Quadro de Magistério de Peri Mirim:

Art. 10 - Durante o estágio probatório, o professor no exercício das atribuições específicas do cargo, deverá satisfazer os seguintes requisitos:

- I – Assiduidade;
- II – Capacidade de iniciativa;
- III – Disciplina;
- IV – Produtividade;
- V – Responsabilidade;
- VI – Idoneidade.

§ 1º - Independentemente da possibilidade de ser demitido, na forma e nos casos previstos em Lei, será exonerado após processo administrativo de avaliação de desempenho, o professor que não satisfazer os requisitos do estágio probatório, sendo oferecido o direito de ampla defesa.

§ 2º - Após o cumprimento do estágio probatório, uma vez aprovado nos termos desta Lei, o servidor adquirirá a estabilidade.

§ 3º - Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

§ 4º - O servidor público estável, poderá perder o cargo, através de:

- I – Processo administrativo, e que lhe seja assegurada ampla defesa;
- II – Sentença judicial transitada e julgada.

Art. 11 - O professor investido no cargo do Magistério Municipal, por concurso público, com lotação inicial em escola da zona rural, somente poderá ser removido para a sede do município, após 3 (três) anos de efetivo exercício na referida escola, salvo exceção prevista em Lei e observando a existência de vaga.

Seção III

Do desenvolvimento na Carreira

Art. 12 - O desenvolvimento na carreira poderá ocorrer após 05 (cinco) anos de efetivo exercício na classe inicial, mediante os procedimentos de:

I – Progressão: passagem do servidor de uma Classe para a imediata seguinte dentro do mesmo Nível, com interstício mínimo de 05 (cinco) anos, obedecendo

(anexo)

Constitucional

art. 38

art. 27

critérios específicos de avaliação do desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, assegurados pela Instituição;

II – Promoção: passagem do servidor de um Nível para outro, mediante existência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso em sua área de atuação, como segue:

- a) O servidor que adquirir nova habilitação ou titulação passará para o nível subseqüente a que ele se encontrava, obedecidos aos critérios estabelecidos nesta Lei;
- b) Os cursos de graduação, pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, para os fins previstos nesta Lei, realizados por ocupante de cargo do Magistério, somente serão considerados para fins de promoção, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;
- c) A Promoção ocorrerá no ano seguinte em que for apresentada a documentação exigida e será iniciada mediante requerimento do servidor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído à Comissão Permanente de Gestão do Plano.
- d) Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de promoção;
- e) O Professor com acumulação de cargo admitida em Lei poderá usar a nova habilitação ou titulação em ambos os cargos, desde que obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Seção IV

Das classes e dos níveis

Art. 13 - As classes constituem a linha de progressão vertical da carreira do titular de cargo de professor e são designadas de I a VI. (Anexo II).

§ 1º - Os cargos de professor serão distribuídos pelas classes em proporção crescente, da inicial à final.

§ 2º - O número de cargos de cada classe será determinado anualmente pela Comissão Permanente de Gestão do Plano e publicado através de ato do Poder Executivo.

Art. 14 - Os níveis referentes à habilitação do titular do cargo de professor são:

I – Nível Especial 1 – formação em nível médio, na modalidade normal;

II – Nível 2 – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a área de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

III – Nível 3 – formação em nível de pós-graduação *latu-sensu*, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas, desde que haja correlação com o nível de graduação.

IV – Nível 4 – formação em curso de pós-graduação – graduação *stricto-senso*, Mestrado, em área relacionada a sua atuação.

V – Nível 5 – formação em curso de pós-graduação – stricto senso, Doutorado, em área relacionada a sua atuação.

§ 1º - A mudança de nível será através de apresentação de titulação emitida por instituição devidamente reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação – MEC, atendendo à sua área de atuação.

§ 2º - A mudança de nível ocorrerá e vigorará no exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o diploma legal da nova habilitação. Na hipótese do número de candidatos serem superior ao número de vagas existentes, será efetivado o professor que apresentar maior titulação na área atuação do cargo, em caso de empate, será efetivado o professor que possuir mais tempo de serviço e/ou maior idade.

§ 3º - O titular de cargo de professor, concursado para a Educação Infantil e/ou anos iniciais do Ensino Fundamental, somente terá direito a alteração para o Nível 2 (dois) da Carreira em virtude de habilitação em Licenciatura Específica para essa área de atuação.

Seção V

Da Progressão

Art. 15 - Progressão é a passagem do titular de cargo de professor de uma classe para outra imediatamente superior.

§ 1º - A progressão decorrerá de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos do profissional da educação.

§ 2º - A progressão, observado o número de vagas da classe seguinte, obedecerá à ordem de classificação dos integrantes da classe em tenham cumprido o interstício de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em funções de magistério.

§ 3º - A avaliação será realizada a cada 5 (cinco) anos pela Comissão de Gestão do Plano.

§ 4º - A avaliação de desempenho, a aferição da qualificação e a avaliação do conhecimento do profissional de educação abrangerá 04 (quatro) critérios:

I – Avaliação de conhecimentos, através de nova titulação;

II – Avaliação de conhecimentos dos alunos da classe na qual o professor exerce a docência;

III – Avaliação da qualificação em cursos de capacitação, formação e habilitação relacionados à educação com no mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas;

IV – Avaliação do exercício administrativo do professor realizado pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 16 - A pontuação relativa aos conceitos de avaliação será a seguinte:

Excelente: 04 pontos;

Bom: 03 pontos;

Regular: 02 pontos;

Deficiente: 01 ponto;

Nulo: 0 ponto.

Art. 17 - A avaliação de conhecimento abrangerá a área curricular em que o professor exerce a docência e conhecimentos pedagógicos, será realizada a cada 5 (cinco) anos e os conceitos corresponderão:

Excelente: mais de 90% dos objetivos alcançados;

Bom: de 70% a 89%;

Regular: 50% a 69%;

Deficiente: de 20% a 49%;

Nulo: 0 a 19%.

Art. 18 - A avaliação de conhecimentos dos alunos abrangerá os objetivos propostos pela Coordenação Pedagógica da Secretaria Municipal de Educação para a classe em que o professor exerce a docência, será realizada anualmente e atribuirá a este os seguintes conceitos de acordo com a média aritmética da pontuação obtida pela classe:

Excelente: mais de 70%;

Bom: de 50% a 69%;

Regular: 40% a 49%;

Deficiente: de 10% a 39%;

Nulo: 0 a 09%.

Art. 19 - O conceito da avaliação de qualificação será obtido conforme o número de horas em cursos de capacitação com no mínimo 40 (quarenta) horas realizadas no período, a saber:

Excelente: mais de 05 cursos ou mais de 200 horas;

Bom: 04 a 05 cursos ou de 100 a 200 horas;

Regular: de 03 cursos ou de 50 a 100 horas;

Deficiente: de 01 a 02 cursos ou de 25 a 50 horas;

Nulo: 0 curso ou 0 horas.

Art. 20 - A avaliação do exercício administrativo do professor abrangerá a pontualidade, assiduidade, e a correção na entrega da documentação relativa aos alunos e atividades docentes e será realizado pela Comissão de Gestão do Plano de que trata o § 3º do art. 15 desta Lei, anualmente, com base em informações prestadas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 21 - Na avaliação de desempenho dos professores que estejam exercendo a função de suporte pedagógico e do pedagogo a avaliação do conhecimento dos alunos será substituída pelas avaliações dos professores e pelo público atendido, baseadas em entrevistas, onde consideradas objetivamente aspectos do apoio pedagógico ao professor e atendimento ao público.

Art. 22 - A pontuação para a progressão por desempenho será determinada pela média aritmética das avaliações constante do § 4º do art. 15, e serão promovidos observando o § 2º do art. 15, os professores que obtiverem o conceito EXCELENTE, BOM ou REGULAR.

Art. 23 - Os professores que obtiverem o conceito DEFICIENTE ou NULO na avaliação, por desempenho continuarão em sua classe até a obtenção do conceito REGULAR, BOM ou EXCELENTE na próxima avaliação.

Art. 24 - Será considerado ainda para fins de progressão entre classe a cada interstício de 05 anos de efetivo exercício do cargo, o professor que:

- I – Estiver em afastamento que perante a Lei não conta tempo de serviço;
- II – Durante o período ter no máximo 36 (trinta e seis) faltas sem justificativas;
- III – Não ter sofrido suspensão disciplinar no serviço.

Art. 25 - As promoções serão realizadas anualmente, na forma do regulamento, e publicadas através de Ato do Poder Executivo, no dia 01 de maio.

Seção VI

Da qualificação Profissional

Art. 26 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, em especial o de habilitação dos professores leigos.

Parágrafo único – Para a realização de programas previstos neste artigo, poderão ser celebrados convênios e/ou articulações com universidades, secretaria de Estado, Escola de Referência e outras agências promotoras, de modo a oferecer entre outros, cursos de longa duração e de titulação acadêmica.

Art. 27 - A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do titular de cargo da Carreira de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os

fins de direito, e será concedida para freqüência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

Art. 28 - Após cada quinquênio de efetivo exercício, o titular de cargo da Carreira poderá, no interesse da Administração, afastar-se no exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 4 (quatro) anos para participar de curso de qualificação profissional, observado o disposto no art. 26.

§ 1º - O professor terá direito ao afastamento previsto no art. 27, após apresentar à Comissão de Gestão do Plano, documentos comprobatórios quanto a legalidade da instituição que realizará o curso e sua ementa.

§ 2º - Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis.

§ 3º - O docente afastado para participar de curso de qualificação profissional, terá o compromisso de permanecer em exercício funcional na respectiva área de atuação por no mínimo três anos após a conclusão do curso ou ressarcir as despesas custeadas pelo Poder Público Municipal.

Seção VII
DOS BENEFÍCIOS
Subseção I
Das Licenças

Art. 29 – Conceder-se-á:

I – para tratamento de saúde;

§ 1º - A Licença para Tratamento de Saúde será concedida a pedido ou de ofício, acolhido o atestado por médico do município e/ou particular.

§ 2º - Terminada a licença o Docente reassumirá imediatamente o exercício, salvo prorrogação pleiteada antes da conclusão da licença.

II – por motivo de doença em pessoa da família;

§ 1º - A Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família será concedida por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padastro ou madrasta e enteado, ou dependente que viva as expensas e conste do assentamento

funcional do Docente, se a assistência direta for indispensável, não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, e comprovação do laudo médico.

§ 2º - A Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família será concedida com o vencimento e as vantagens percebidas, e não pode exceder o período de 01 (um) ano.

III – à gestante ou adotante;

§ 1º - A Licença à Gestante ou Adotante, fará jus de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração, terá início no primeiro dia do 8º (oitavo) mês de gestação, salvo prescrição médica em contrário.

§ 2º - No caso de natimorto ou de aborto, terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado, desde que apresente atestado do médico credenciado do Município.

IV – paternidade;

§ 1º - A Licença Paternidade será concedida ao professor quando do nascimento do filho, ou da adoção de criança, desde que comprovada, por um período de 15 (quinze) dias consecutivos.

V – para capacitação;

§ 1º - A Licença para Capacitação será concedida após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o(a) professor(a) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por um período de 03 (três) meses, para participar de curso de capacitação profissional.

§ 2º - O ocupante de cargo em comissão perceberá, durante a licença, além do vencimento, as gratificações inerentes do cargo, desde que venha percebendo há mais de 03 (três) anos.

VI – tratar de interesses particulares;

§ 1º - A Licença para Tratar de Interesses Particulares será concedida pelo prazo de até 02 (dois) anos consecutivos, sem remuneração, prorrogável uma vez por um período não superior a esse limite.

§ 2º - Não será permitido conceder nova licença antes de decorridos 02 (dois) anos do término da anterior ou de sua prorrogação.

VII – para atividade política.

§ 1º - A Licença para Atividade Política será concedida ao docente para o desempenho de mandato eletivo, com vencimento do cargo efetivo, e terá duração igual a do mandato, devendo ser prorrogada no caso de reeleição.

VIII – licença prêmio por assiduidade

§ 1º Após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o servidor fará jus a 3(três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com a remuneração do cargo efetivo.

§ 2º Para efeito de licença-prêmio, considera-se de exercício o tempo de serviço prestado pelo servidor em cargo ou função do magistério, qualquer que seja a sua forma de provimento.

§ 3º O ocupante há mais de três anos de cargo em comissão ou função gratificada perceberá durante a licença a quantia que percebia à data do afastamento.

§ 4º Para fins de licença-prêmio, não se consideram intercepção de exercício os afastamentos sem remuneração.

§ 5º Somente não se consideram intercepção do exercício as faltas, abonadas ou não, até o limite de 15 (quinze) por ano e 45 (quarenta e cinco) por quinquênio.

§ 6º A requerimento do interessado, a licença-prêmio poderá ser concedida em dois períodos não inferiores a 30(trinta) dias.

§ 7º O servidor que estiver acumulando nos termos da Constituição terá direito a licença-prêmio pelos dois cargos, contando-se, porém, separadamente o tempo de serviço em relação a cada um deles.

§ 8º O servidor deverá aguardar em exercício a concessão da licença-prêmio.

§ 9º O direito à licença-prêmio não está sujeito a caducidade.

Subseção II

Da aposentadoria

Art. 30 – O docente é titular de cargo efetivo, e a ele, é assegurado o regime estatutário de caráter contributivo a previdência, e que será aposentado:

I – por invalidez;

II – compulsoriamente;

- III – voluntariamente, desde que cumpra o preceituado no Regulamento da Previdência Social, no que diz respeito às normas jurídicas pertinentes aos direitos dos beneficiários da Previdência Social,
- IV – Por Tempo de Serviço.

Seção VIII

Da jornada de Trabalho

Art. 31 - A jornada de trabalho do titular de cargo de professor da Carreira será de 25 (vinte e cinco) horas semanais, ressalvados os direitos adquiridos, conforme o que dispõe o Art. 34 da Lei 9.394/96, LDB, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

I - A jornada de trabalho dos Especialistas em Educação Básica (Coordenador e Supervisor) será de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 32 - A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas de atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, à reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

§ 1º - A jornada de vinte e cinco horas semanais do professor em função docente inclui 20 (vinte) horas de aula e 05 (cinco) horas de atividades em planejamento.

§ 2º - Para atender o interesse do ensino, excepcionalmente, poderá o servidor acumular 2 (dois) cargos de professor ou um cargo de professor e outro técnico, com carga horária semanal máxima de 44 (quarenta e quatro) horas.

Art. 33 - O titular de cargo de Professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço:

I – Em regime suplementar, até no máximo 18 (dezoito) horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente, nos seus impedimentos legais, e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência.

II – Em regime de 40 (quarenta) horas semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade o professor terá os seus vencimentos acrescidos em 82% (oitenta e dois por cento) sobre o salário base.

Parágrafo único: Na convocação de que trata o caput deste artigo deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades quando para o exercício da docência.

Art. 34 - Ao professor em regime de 40 (quarenta) horas semanais, pode ser concedido o adicional de dedicação exclusiva no percentual de 15% (quinze por cento) do valor do salário base, para a realização de projeto específico de interesse do ensino, por tempo determinado.

Parágrafo único: O regime de dedicação exclusiva implica, além da obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais de trabalho em dois turnos completos, o impedimento do exercício de outra atividade pública remunerada.

Art. 35 - A convocação para a prestação de serviço em regime de 40 (quarenta) horas semanais e a concessão do incentivo de dedicação exclusiva dependerão de parecer favorável da Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Salário – PCCS.

Parágrafo único: A interrupção da convocação e a suspensão da concessão do incentivo de que trata o caput do artigo ocorrerão:

- I – A pedido do interessado;
- II – Quando cessada a razão determinante da convocação ou da concessão;
- III – Quando expirado o prazo de concessão do incentivo;
- IV – Quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou a concessão do incentivo.

Seção IX

Da Remuneração

Subseção I

Do Vencimento

Art. 36 - A remuneração do professor corresponde ao salário relativo, à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Parágrafo único: Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para a classe inicial e no nível mínimo de habilitação. Sendo corrigido conforme o disposto na Lei nº 11.494/07.

Subseção II

Das Vantagens

Art. 37 - Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:

I – Gratificações:

- a) Pelo exercício de direção ou vice-direção de unidades escolares;
- b) Pelo exercício das funções de Supervisor;
- c) Gratificação de Atividade do Magistério – GAM.

II – Adicionais:

- a) Por tempo de serviço;
- b) Pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva.

§ 1º - As gratificações de função não são cumulativas.

Art. 38 - A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

I – 30% (trinta) por cento do salário base, para escolas de pequeno porte, que tenham até 300 alunos;

II - 35% (trinta e cinco) por cento do salário base, para escolas de médio porte, de 301 a 700 alunos;

III - 40% (quarenta) por cento do salário base, para escolas de grande porte, acima de 700 alunos.

§ 1º - A gratificação pelo exercício de vice-direção de unidades escolares corresponderá a 50% (cinquenta) por cento da gratificação devida à direção correspondente.

§ 2º - A classificação das unidades escolares segundo a tipologia será estabelecida anualmente por proposta da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

Art. 39 - A gratificação pelo exercício das funções dos Especialistas da Educação Básica (Coordenador e Supervisor), corresponderá a 25% (vinte e cinco) por cento do salário base, cujo valor é de R\$ 1.451,00 (hum mil, quatrocentos e cinquenta e um reais).

I – O reajuste anual dos Especialistas da Educação Básica (Coordenador e Supervisor) obedecerá o piso determinado pelo Governo Federal.

Art. 40 - Fica assegurada gratificação para os Professores e Especialistas em Educação, o percentual de 5% (cinco por cento) para os portadores de cursos de Atualização, Aperfeiçoamento ou Reciclagem na área de Formação Educacional que somem carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas e será considerado apenas os certificados com validade de até 5 (cinco) anos.

Parágrafo único: Para fins de direito, no caput do art. 42, deverá ser apresentado à Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Salários – PCCS, certificados de cursos de atualização, aperfeiçoamento ou reciclagem, na área de Formação Educacional, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas.

Art. 41 - O adicional por tempo de serviço será por quinquênio, equivalente a 1% (um por cento) do salário básico da carreira ou do vencimento do profissional do magistério por cada ano de efetivo exercício, observado o limite de 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 42 - Os servidores enquadrados neste plano de carreira farão jus a gratificação natalina, que corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração percebida no decorrer do ano, por mês de exercício do cargo no respectivo ano, que deverá ser pago até o dia 20 do mês de dezembro.

Art. 43 - O adicional de férias será concedido independentemente de solicitação. Será pago por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço da remuneração).

Subseção III

Da remuneração pela convocação em regime suplementar

Art. 44 - A Convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo da Carreira.

§ 1º - A convocação de que trata o artigo anterior será de no máximo até 24 (vinte e quatro) horas semanais.

§ 2º - A remuneração da convocação para trabalho em regime suplementar integrará, proporcionalmente, o cálculo para efeitos de décimo terceiro, observando o tempo de serviço no período aquisitivo.

§ 3º - Pelo trabalho em regime suplementar o professor perceberá remuneração na mesma base do vencimento estipulado à classe e ao nível a que pertencer, obedecendo à proporcionalidade das horas convocadas.

Seção X

Das Férias

Art. 45 - O período de férias anuais do titular de cargo da Carreira será de:

- I – Quando em função docente, de 45 (quarenta e cinco) dias;
- II – Nas demais funções, de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único: As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

Seção XI

Da Cedência ou Cessão

Art. 46 - Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de professor **estável** é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º - A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes;

§ 2º - Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal;

I – Quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial; ou

II – Quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§ 3º - A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

CAPÍTULO IV

Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 47 - É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Salários – PCCS do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único: A Comissão de Gestão integrada pelo (a) Secretário (a) Municipal de Educação, que a presidirá, e por mais 01 (um) integrante da Secretaria Municipal de Educação, por 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração e Finanças, 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação e de 03 (três) representantes dos Profissionais da Educação indicados através de processo eletivo, organizado pela Entidade Representativa, totalizando 07 (sete) membros, nomeados através de ato do poder executivo.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS.

Seção I

Da Implantação do Plano de Carreira

Art. 48 - O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério, atendida a exigência mínima de habilitação específica de nível médio, obtida em três séries.

§ 1º - Os profissionais do magistério serão distribuídos nas classes com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

Seção II

Das Disposições Gerais

Art. 49 – O exercício das funções de direção de unidades escolares não é reservado apenas aos integrantes da carreira do magistério público municipal.

Art. 50 – É proibido a remoção ou transferência ex-ofício do docente investido em cargo eletivo desde a expedição do diploma até o término do mandato.

Art. 51 – Nenhum professor poderá ser removido ex-ofício fora da localidade de seu trabalho no período de 03 (três) meses anterior e de 03 (três) meses posterior às eleições municipais.

Art. 52 - Os atuais integrantes do Magistério estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o novo Plano de Cargos e Salários mediante enquadramento obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Art. 53 - Os integrantes do Quadro do magistério que se encontrarem na época da implantação do novo Plano de Cargos e Salários, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art. 54 - Fica assegurado o mês de janeiro, para revisão dos valores do piso salarial dos servidores da rede pública municipal de ensino de Peri Mirim, obedecendo aos critérios estabelecidos na legislação.

Art. 55 - Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder abono especial, ao final de cada exercício financeiro aos profissionais da educação, de que trata esta Lei que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Pública, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e da Valorização de Magistério – FUNDEB, preconizado na Lei nº 11.494/2007.

* Art. 56 - É assegurado ao ocupante do cargo de Magistério da rede pública municipal de Peri Mirim, o direito a licença para o desempenho de mandato em confederação,

federação, associação de classe no âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração atual.

Parágrafo único: A licença terá duração igual ao mandato podendo ser prorrogado no caso de reeleição.

Art. 57 - Os servidores do cargo do Magistério que estiverem à disposição, exercendo outras atividades diferentes aquelas referentes ao seu cargo, só se enquadrarão neste Plano quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 58 - O servidor que ao ser enquadrado sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão do Plano de Cargos, Carreira e Salários – PCCS de Enquadramento do Quadro de Magistério da rede pública municipal de ensino dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Seção III

Das Disposições Transitórias

Subseção I

Do Enquadramento

Art. 59 – A inserção dos servidores integrantes do quadro permanente do pessoal do magistério da rede pública municipal de ensino de Peri Mirim, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício da função, em níveis e classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupa no momento da implantação do plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontra em atividade), observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Art. 60 - Os servidores do quadro de pessoal permanente do magistério público municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas faixa de habilitação A, B, C e D do quadro de carreira, no nível que lhes corresponder, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo II desta Lei.

I – Ficam enquadrados no Nível I, de vencimento de formação de magistério, os atuais ocupantes do cargo de professor portadores do curso de magistério em nível

médio e os de nível médio com formação do magistério acrescido de estudos adicionais.

II – Ficam enquadrados no Nível II, de vencimentos de graduação em licenciatura plena, os atuais ocupantes do cargo de Professor, portadores de curso de Licenciatura Plena.

III – Ficam enquadrados no Nível III, de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de especialização *latu sensu* os atuais ocupantes do cargo de professor, portadores de licenciatura plena com especialização.

IV – Ficam enquadrados no Nível IV de vencimento de licenciatura plena, acrescida de mestrado strictu sensu, os atuais ocupantes de cargo de professor, portadores de licenciatura plena com mestrado.

V – Ficam enquadrados no Nível V de vencimento de licenciatura plena, acrescida de doutorado strictu sensu, os atuais ocupantes do cargo de professor, portadores de licenciatura plena com doutorado.

Seção IV

Das Disposições Finais

Art. 61 - O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal está no Anexo II.

Art. 62 – É fixado em R\$ 907,00 (novecentos e sete reais) o valor do vencimento básico da carreira, para a carga horária de 25 (vinte e cinco) horas.

Art. 63 – O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal está no Anexo II.

Art. 64 – A Função de Especialistas da Educação compreendem o Supervisor e será reservada aos integrantes de Carreira do Magistério Público Municipal, portadores do curso de pedagogia, com especialização na respectiva área de atuação e experiência mínima de dois anos de docência.

Art. 65 – Os professores nomeados para as funções de diretores, vice-diretores e especialistas da educação, poderão ser destituídos das funções, quando:

- I – A pedido do interessado;
- II – Pela irresponsabilidade profissional;
- III – Da incompatibilidade para os trabalhos;
- IV – Do tratamento incompatível com a função de relacionamento com os alunos e professores e demais servidores da educação;
- V – Revelar idéias perniciosas contrárias à filosofia educacional da escola.

Art. 66 – Os titulares de cargo de professor integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 67 – As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do magistério público municipal nela não incluídos.

Art. 68 – O Poder Executivo aprovará o Regimento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta Lei.

Art. 69 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 70 – Esta Lei entrará em vigor 90 (noventa) dias após a data de sua publicação, revogam-se as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE PERI MIRIM DO ESTADO DO MARANHÃO, aos 20 de junho de 2012

AFONSO PEREIRA LOPES

Afonso Pereira Lopes
Prefeito Municipal

ANEXO I

DESCRÍÇÃO DO CARGO PERMANENTE DO QUADRO DE MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA DE ENSINO

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CARGO: PROFESSOR

GRUPO OCUPACIONAL: MAGISTÉRIO

DESCRÍÇÃO SUMÁRIA

Exerce a docência no Sistema Público Municipal de Educação, transmitindo os conteúdos pertinente de forma integrada, proporcionando ao aluno condições de exercer sua cidadania.

Exerce atividades técnico-pedagógicas que dão diretamente suporte às atividades de ensino.

Planeja, coordena, avalia e reformula o processo ensino-aprendizagem, e propõe estratégias metodológicas compatíveis com os programas a serem operacionalizados.

Desenvolve o educando para o exercício pleno de sua cidadania, proporcionando a compreensão de co-participação e co-responsabilidade de cidadão perante a sua comunidade, município, estado e país, tornando-o agente de transformação social.

Gerencia, planeja, organiza e coordena a execução de propostas administrativo-pedagógicas, possibilitando o desempenho satisfatório das atividades docentes e discentes.

DESCRÍÇÃO DETALHADA

EM ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

Planeja e ministra aula nos dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de particular integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

Avalia o rendimento dos alunos de acordo com o regime escolar;

Informa aos pais e responsáveis sobre a freqüência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica;

Participa de atividades cívicas, sociais, culturais e esportivas;

Participa de reuniões pedagógicas e técnico-administrativas;

Contribui para o melhoramento da qualidade do ensino;

Participa da escolha do livro didático;

Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlatos;

Zela pela integridade física e moral dos alunos;

Participa da elaboração e avaliação de propostas curriculares;

Elabora projetos pedagógicos;

Realiza atividades extraclasses em bibliotecas, museus, laboratórios e outros;

Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidade especiais para os setores específicos de atendimento;

Participa do processo de inclusão do aluno portador de necessidade especiais no ensino regular;

Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de culturas, grêmios estudantis e similares;

Realiza atividades de articulação da escola com a família do aluno e da comunidade;

Orienta e incentiva o aluno para a pesquisa e leitura;

Participa do conselho de classe;

Prepara o aluno para o exercício da cidadania;

Participa da elaboração e aplicação do regimento da escola;

Propõe a aquisição de equipamentos que venham favorecer as atividades de ensino-aprendizagem;

Planeja e realiza atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;

Mantém atualizados os registros de aula, freqüência e de aproveitamento escolar do aluno;

Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional;

Participa da gestão democrática da unidade escolar.

EM ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

Elaborar e executar projetos pertinentes a sua área de atuação;

Participa da promoção e coordenação de reuniões com o corpo docente e discente da unidade escolar;

Assegura o cumprimento dos dias letivos e horas-aulas estabelecidos;

Estimula o uso de recursos tecnológicos e o aperfeiçoamento dos recursos humanos;

Elabora relatórios de dados educacionais;

Participa e coordena as atividades de planejamento global da escola;

Participam da elaboração, execução, acompanhamento e avaliação das políticas do ensino;

Incentiva os alunos a participarem de concursos, feiras de cultura, grêmios estudantis e outros;

Participa da análise do plano de organização das atividades dos professores, como: distribuição de turmas, horas/aulas, horas/atividades, disciplina e turmas sob a responsabilidade de cada professor;

Participa de palestras, seminários, congressos, encontros pedagógicos, capacitações, cursos e outros eventos da área educacional e correlatos;

Coordena o conselho de classe;

Zela pela manutenção e conservação do patrimônio escolar;

Contribui para aplicação da política pedagógica no Município e o cumprimento da legislação do ensino;

Propõe a aquisição de equipamentos que asseguram o funcionamento satisfatório da unidade escolar;

Sistematiza os processos de coleta de dados relativos ao educando através de assessoramento aos professores, favorecendo a construção coletiva do conhecimento sobre a realidade do aluno;

Acompanha e orienta pedagogicamente a utilização de recursos tecnológicos;

Trabalha o currículo, enquanto processo interdisciplinar e viabilizador da relação transmissão/produção de conhecimentos, em consonância com o contexto sócio-econômico-político;

Conhece os princípios norteadores de todas as disciplinas que compõem os currículos da educação básica;

Desenvolve pesquisa de campo, promovendo visitas, consultas e debates, estudos e outras fontes de informação a fim de colaborar na fase de discussão do currículo pleno da escola;

Busca e modernização dos métodos e técnicas utilizadas pelo pessoal docente, sugerindo sua participação em programas de capacitação e demais eventos;

Participa da análise e escolha dos livros didáticos;

Avalia e participa do encaminhamento dos alunos portadores de necessidades especiais, para os setores específicos de atendimento;

Promove inclusão do aluno portador de necessidades especiais no regime escolar;

Propicia aos educandos portadores de necessidades especiais a sua preparação profissional, orientação e encaminhamento para o mercado de trabalho;

Coordena a elaboração, execução e avaliação de projetos pedagógicos e administrativos da escola;

Orienta os professores na identificação de comportamentos divergentes dos alunos, levantando e selecionando, em conjunto, alternativas de soluções a serem adotadas;

Participa da avaliação do grau de produtividade atingido pela escola e pelo sistema Municipal de Ensino, apresentando subsídios para tomada de decisões a partir dos resultados das avaliações;

REQUISITOS

INSTRUÇÃO

ATIVIDADES DE DOCÊNCIA

Graduação em Licenciatura Plena para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, e excepcionalmente até a década da Educação poderá ser admitida, como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental, a obtida em nível médio com formação de magistério. Para atuação na Educação Especial será exigido curso de especialização na área.

ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

Habilitação específica, obtida em curso de graduação em Pedagogia ou Pós-Graduação, garantida nesta formação a base comum nacional.

EXPERIÊNCIA

Para os professores em Atividades de Suporte Pedagógico será exigido a experiência docente de 02 (dois) anos para o exercício destas atividades.

CARACTERÍSTICAS PROFISSIOGRÁFICAS ADICIONAIS

O ocupante do Cargo ou emprego deve ser capaz de trabalho mental freqüente para retenção, compreensão, julgamento, decisão, crítica, avaliação de dados e soluções; Capacidade de expressão verbal e escrita; Capacidade de persuasão; Responsabilidade com pessoas, políticas pedagógicas, materiais, equipamentos, documentos e outros valores; Habilidades para contatos freqüentes com o corpo docente, discente, comunidade escolar, autoridades, técnicos e público em geral; Capacidade para lidar com informações confidenciais.

ANEXO II

TABELA DE TEMPO DE SERVIÇOS PARA EFEITO DE ENQUADRAMENTO

TABELA DE REFERÊNCIA FINANCEIRA

~~+10%~~

CLASSE	FAIXA	MAGISTÉRIO + GAM	LICENCIATURA + GAM	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO
<i>0 a 5 anos</i>	A	<i>+3% 907,00 = 29,10</i>	<i>997,70 +3%, A.T.C.</i>	1.043,05	1.133,75	1.224,45
	B	916,07	1.007,68	1.053,48	1.145,09	1.236,69
	C	<i>925,23</i>	1.017,75	1.064,02	1.156,54	1.249,06
	D	934,48	1.027,93	1.074,66	1.168,10	1.261,55

I	A	953,17	1.048,49	1.096,15	1.191,47	1.286,78
	B	962,70	1.058,97	1.107,11	1.203,38	1.299,65
	C	972,33	1.069,56	1.118,18	1.215,41	1.312,65
	D	982,05	1.080,26	1.129,36	1.227,57	1.325,77

II	A	1.001,70	1.101,87	1.151,95	1.252,12	1.352,29
	B	1.011,71	1.112,88	1.163,47	1.264,64	1.365,81
	C	1.021,83	1.124,01	1.175,10	1.277,29	1.379,47
	D	1.032,05	1.135,25	1.186,86	1.290,06	1.393,27

III	A	1.052,69	1.157,96	1.210,59	1.315,86	1.421,13
	B	1.063,22	1.169,54	1.222,70	1.329,02	1.435,34
	C	1.073,85	1.181,23	1.234,93	1.342,31	1.449,70
	D	1.084,59	1.193,05	1.247,27	1.355,73	1.464,19

IV	A	1.106,28	1.216,91	1.272,22	1.382,85	1.493,48
	B	1.117,34	1.229,08	1.284,94	1.396,68	1.508,41
	C	1.128,51	1.241,37	1.297,79	1.410,64	1.523,49
	D	1.139,80	1.253,78	1.310,77	1.424,75	1.538,73

	A			1.336,99		1.569,50
--	---	--	--	----------	--	----------

Wilson
Hewitt

		1.162,60	1.278,86		1.453,24	
	B	1.174,22	1.291,64	1.350,36	1.467,78	1.585,20
	C	1.185,96	1.304,56	1.363,86	1.482,45	1.601,05
VI	D	1.197,82	1.317,61	1.377,50	1.497,28	1.617,06

Intervalo entre as faixas: 1%	Base de Referência	907,00
Intervalo entre as classes: 2%	Gratificação de Atividade de Magistério(GAM): 0%	
	Carga Horária Semanal: 25 h	

Gratificação de Atividade de Magistério(GAM):	0%
Licenciatura	10%
Especialização	5%
Mestrado	10%
Doutorado	10%