

**PREFEITURA MUNICIPAL DE
MULUNGU**

LEI Nº 364/2019

***“INSTITUI O PLANO DE CARGOS,
CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO
MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA
DO MUNICÍPIO DE MULUNGU E DÁ
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”***

O PREFEITO MUNICIPAL DE MULUNGU – ESTADO DO CEARÁ, FAÇO saber que a Câmara Municipal de Mulungu APROVOU e eu SANCIONO e PROMULGO a seguinte Lei Municipal, estando nela inseridas as Emendas: **ADITIVAS DE Nº 01 e 02/2019 – MODIFICATIVA DE Nº 001/19 E SUPRESSIVA DE Nº 001/19**, sendo todas de autoria do Poder Legislativo Municipal.

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal e das Atividades de Apoio à Docência (PCCR), em conformidade com o estabelecido nas Leis Federais Nº 9.394 de 20/12/96, Nº 11.494 de 20/06/07, Nº 11.738 de 16/07/08, Emenda Constitucional Nº 53 de 19/12/06, e da Resolução Nº 02 de 28/05/09 do Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica, além do Regime Jurídico dos (as) Servidores (as) Municipais de Mulungu – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Mulungu, Lei Municipal Nº 194/2011 e alterações posteriores, em compatibilidade com a Legislação Federal e Municipal relativa às normas disciplinadoras da administração de Pessoal Civil e do Magistério.

Art.2º - Esta Lei se aplica aos (as) profissionais do Magistério Público da Educação Básica que exercem atividades de docência, de suporte pedagógico direto a tais atividades e de apoio à docência.

Art.3º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério (PCCR) tem como princípios, a profissionalização e a valorização dos (as) Profissionais do Magistério, tendo em vista a melhoria da qualidade do serviço prestado pela Escola Pública Municipal, assegurando aos seus integrantes:

I - Ingresso exclusivamente por Concurso Público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

II - Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino (Art. 69, §§ 5º e 6º da LDB) e a destinação de percentual mínimo para pagamento dos integrantes do Magistério.

III - Remuneração condigna aos(as) Profissionais do Magistério, com vencimento inicial de carreira, com nível médio, na modalidade Normal, nunca inferior ao Valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Nº. 11.738, de 2008, sendo garantida a percepção superior ao Salário Mínimo para a menor jornada;

IV - Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e Desenvolvimento do Ensino, conforme dispõe o Art. 69, §§ 5º e 6º da LDB, e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos integrantes do Magistério;

V - Progressão salarial na carreira baseada na experiência e desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI - Implantação de Políticas de avaliação de desempenho profissional, com base em fatores objetivos, da escola e do sistema de Educação Municipal a partir de critérios democráticos;

VII - Fixação de jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral, tendo presente a destinação de parte desta ao trabalho coletivo e à formação continuada, observado, ainda, o limite de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os (as) educandos(as).

VIII - Garantia de apoio Técnico e Financeiro que visem melhorar as condições de trabalho dos(as) integrantes do Magistério e a diminuir a incidência de doenças profissionais.

Art. 4º - São parte integrante desta Lei os seguintes anexos:

- I. ANEXO I - Cargos e Atribuições
- II. ANEXO II - Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal do Magistério
- III. ANEXO III - Tabela Gratificação de Cargos Comissionados ou Funções Gratificadas do Magistério
- IV- ANEXO IV - TABELA VENCIMENTAL - (Redação dada pela Emenda Aditiva Nº 001/2019 de 30/08/2019 da Câmara Municipal de Mulungu)

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 5º - Adota este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) da Prefeitura Municipal de Mulungu os seguintes conceitos:

I - Profissionais do Magistério: É uma das categorias dos Profissionais da Educação e, dada a especificidade da formação acadêmica bem como à função na Escola, aplica-se àqueles (as) que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, em exercício na profissão.

II - Docência: É o ato e a ação laboral fundamental do (a) Professor (a), que compreende atividades de planejar e ministrar aulas, orientar e avaliar a aprendizagem dos (as) alunos (as), em consonância com o Projeto Político Pedagógico da Escola.

III - Suporte Pedagógico à Docência: Compreende cargos da carreira de Magistério com atribuições de 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 (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

IV – Apoio à Docência: Compreende os cargos/funções inerentes às atividades de reduzida complexidade, caracterizada pela assistência operacional, para cujo provimento é necessária a formação do Ensino Infantil ou Fundamental ou habilitação relativa à especialidade do cargo/função; e às atividades de média complexidade, relativas às atividades de suporte à educação, exigindo-se conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo é necessário a formação do Ensino Médio, técnico ou equivalente quando se tratar de atividade Profissional habilitado.

V - Cargo Público: É o instituído em caráter definitivo em âmbito da Administração Pública, sob o Regime Estatutário, com atribuições e responsabilidades específicas e que deve ser ocupado por pessoas egressas em Concurso Público de provas e títulos, observado o requisito de formação Profissional.

VI - Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público: Prevista no Art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de Servidor (a) efetivo (a). Tem status de "**cargo isolado**", sem inserção na carreira. As aplicações desta prerrogativa devem atender estritamente os preceitos das Leis Nº 8.745/93, Nº 9.849/99 e Nº 10.667/03.

VII - Titulação: Diz respeito ao nível de formação e aos Títulos Acadêmicos conferidos à pessoa do (a) profissional, que o (a) qualificam para o cargo, emprego ou Função Pública, além de constituir componente para a progressão do (a) Servidor (a) Público (a) na Carreira do Magistério.

VIII - Carreira do Magistério: Conjunto de classes da mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade das atribuições a elas inerentes, para desenvolvimento do Profissional do Magistério em linha ascendente de valorização;

IX - Classe: Divisão básica da carreira, contendo determinado número de Cargos de Provimento Efetivo de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupados, segundo a natureza e complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida;

X - Referência: Posição do (a) Profissional do Magistério dentro da classe que permite identificar a situação do (a) ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento do cargo;

XI - Vencimento: É a base da remuneração dos (as) Servidores (as) Estatutários (as) sobre a qual não incidem qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

XII - Remuneração: Representa o conjunto pecuniário ao qual o (a) Servidor (a) Efetivo (a) ou Temporário (a) tem Direito como contraprestação ao trabalho expresso e

realizado mediante contrato com a Administração Pública. Engloba o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de Pecúnia.

XIII - Abono: Espécie de gratificação de caráter discricionário, eventual e condicional.

XIV - Desvio de função: denomina os (as) que deixam de exercer provisoriamente as funções profissionais atinentes ao cargo.

XV - Progressão Horizontal: É o deslocamento do (a) ocupante de cargo do Magistério de uma referência para outra superior dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho ou outros critérios previstos no Plano de Carreira;

XVI - Progressão Vertical: é o deslocamento do (a) ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra superior, proveniente de nova titulação.

XVII - Regime Estatutário: É Regime em que o Vínculo Laborativo do (a) servidor (a) se opera através de Lei (estatuto) própria do Ente Federado, no caso, o Município.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA E DO INGRESSO NA CARREIRA

SEÇÃO I

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art.6º - As Carreiras abrangidas por esta Lei ficam constituídas por Cargos de Provimento Efetivo de Professor (a) de Educação Básica e Diretor (a) de Ensino, bem como pelo Cargo de Provimento em Comissão/funções gratificadas de Diretor (a) de Escola e Coordenador Pedagógico.

Art. 7º - O cargo único de Provimento Efetivo de Professor de Educação Básica será agrupado em 05 (cinco) classes conforme segue:

I. Classe I. Cargo em extinção. Denominado Professor de Educação Básica I (PEB I), compreendendo aqueles com formação de Nível Médio na modalidade normal:

II. Classe II. Denominada Professor de Educação Básica II (PEB II), compreendendo aqueles com formação em Nível Superior:

III. Classe III. Denominada Professor de Educação Básica III (PEB III), compreendendo aqueles com o Título de Especialização:

IV Classe IV. Denominada Professor de Educação Básica IV (PEB IV), compreendendo aqueles com o Título de Mestrado:

V Classe V. Denominada Professor de Educação Básica V (PEB V), compreendendo aqueles com o Título de Doutorado.

Art. 8º - O exercício da Docência na Carreira do Magistério exige como qualificação mínima:

I - O Profissional da Educação Básica I, com Ensino Médio completo na modalidade normal (3º e/ou 4º Pedagógico) para docência na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental; considera-se essa Classe uma Classe em extinção.

II - O Profissional da Educação Básica II, com Ensino Superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria, para a docência nas séries finais do Ensino Fundamental;

III - Formação Superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente para a docência em áreas específicas das séries do Ensino Fundamental.

§ 1º - O exercício das demais atividades do Magistério de Provimento em comissão que trata o Artigo 6º desta Lei, exige como qualificação mínima o curso de Pedagogia, em nível de Graduação ou Pós-graduação e que tenha formação em Gestão Escolar ou equivalente, nos termos do Art. 64 da Lei N.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, ou ainda poderá exercer igualmente esses cargos o candidato que tenha cursado outra licenciatura plena, com pós-graduação na área de Gestão Escolar ou Administração Escolar, conforme o § 1º do Art. 1º da Resolução N.º 414/2006 do Conselho de Educação do Estado do Ceará.

§ 2º - Os que não preencherem os requisitos do Parágrafo Anterior terão o prazo de 02 (dois) anos para iniciar o curso de Pedagogia, em nível de Graduação ou Pós-graduação e/ou em Gestão Escolar ou equivalente;

Art.9º - Os cargos em comissão e as funções gratificadas são atribuídos aos (as) Profissionais do Magistério, quando designados (as) para o exercício de atividades de suporte pedagógico, cuja complexidade exige retribuição pecuniária específica ao vencimento.

§1º - Constituirão cargos comissionados/ funções gratificadas: Diretores Escolares, Diretores de Ensino e Coordenadores (as) Pedagógicos (as).

§2º - O(s) cargo(s) de Diretor (a) será (ao) provido(s) mediante nomeação pelo (a) Prefeito(a) Municipal, com critérios a serem definidos na Lei Nº. 343/2018, que dispõe sobre a criação e disciplina do Conselho Municipal de Educação, organização e regulamentação do Sistema Municipal de Ensino de Mulungu.

§3º - A experiência docente mínima para o exercício profissional de quaisquer funções do magistério, que não a de docência, como as indicadas no caput deste artigo, será de 03 (três) anos, podendo ser adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

SEÇÃO II

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art.10º - O ingresso na carreira do Magistério Público de Mulungu dar-se-á exclusivamente por Concurso Público de provas e títulos, ingressando na referência inicial de cada classe, sempre que a quantidade de professores temporários atingirem 30% (trinta por cento) do total de professores.

§1º - Os requisitos para Provimento de Cargos nas Carreiras do Magistério são estabelecidos no Anexo II desta Lei.

§2º - A comprovação da titulação ou habilitação exigida para o exercício do cargo e condição para nomeação do profissional do Magistério.



§3º - São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariem as disposições contidas nesta Lei.

§4º - Sempre que houver Concurso, será aberta oportunidade para os Servidores requererem remoção, devendo as vagas remanescentes serem preenchidas pelos aprovados em concurso e convocados.

SEÇÃO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art.11º - Ao entrar em exercício, o (a) Servidor (a) nomeado (a) para cargo de Provimento Efetivo, ficará sujeito ao Estágio Probatório pelo período de 03 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observado os seguintes fatores:

I - Assiduidade;

II - Disciplina;

III - Capacidade de iniciativa;

IV - Produtividade;

V – Responsabilidade;

VI – Pontualidade.

§1º - Ao final de cada ano do período do Estágio Probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a Avaliação do Desempenho do (a) Servidor (a), realizada de acordo com o disposto em Lei ou Regulamento, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a VI deste Artigo.

§2º - Ao (a) Servidor (a) em Estágio Probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos na Lei N.º 194/2011 e alterações posteriores (Estatuto do Servidor Público Municipal), que trata dos afastamentos, além de afastamentos para participar de curso de formação decorrente de aprovação em Concurso para outro cargo na Administração Pública.

§3º - O Estágio Probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos no Parágrafo Anterior, e será retomado a partir do término do impedimento.

Art.12º - Cabe à Secretaria Municipal de Educação de Mulungu, garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação especial de desempenho dos (as) Servidores (as) em Estágio Probatório.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caberá também à Secretaria de Educação de Mulungu conceber e implantar uma única forma de avaliação especial de desempenho, que trate de maneira isonômica todos (as) aqueles (as) que se encontrarem em Estágio Probatório.

Art.13º - Somente após término do estágio probatório o (a) servidor (a) terá direito a progressão, seja horizontal ou vertical, conforme estabelecido nesta Lei.

SEÇÃO IV
DA JORNADA DE TRABALHO

Art.14º - A jornada de trabalho dos (as) ocupantes de cargos do Magistério e de apoio à docência é de no máximo 40 (quarenta) horas semanais.

§1º - A jornada semanal de trabalho do (a) Professor (a) de Educação Básica em função docente de 40 (quarenta) horas semanais, a partir de Janeiro de 2020, será distribuída da seguinte forma:

A)- 26 (vinte e seis) horas de atividades de interação com os (as) educandos (as), denominadas horas de Regência de Classe ou parte de horas de aula;

B)-14 (quatorze) horas de atividades pedagógicas, denominadas horas de atividades extraclasse, estas compreenderão

§2º - As 14 (quatorze) horas semanais não são folgas, estas serão destinadas ao planejamento pedagógico, colaboração com a Administração Escolar, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade, busca ativa e para formação e atualização profissional comprovada nas áreas afins, preparo de aulas, correção de provas, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola, que deverá ser publicada na primeira semana de aula do semestre letivo, em consonância com a proposta pedagógica da Secretaria Municipal de Educação que por sua vez deverá ser elaborada na semana pedagógica no início do ano letivo e que deverá constar assinatura e frequência no livro de ponto ou sistema equivalente.

§3º - Excepcionalmente, poderá ser adotada jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, sendo a distribuição destas entre horas de sala de aula, e de horas de atividades pedagógicas realizada à luz do §1º deste Artigo, resguardando a proporcionalidade.

Art.15º - Caberá o Núcleo Gestor acompanhar, juntamente com o Conselho Escolar, o cumprimento das horas semanais de Regência de Classe, atividades coletivas e planejamento pedagógico.

Art.16º - A duração do módulo de hora/aula, quando da Regência de sala será de 55 minutos, sendo para tanto, preservada a carga-horária anual do (a) aluno (a) e o quantitativo de dias letivos legalmente exigidos.

§1º - O (a) Professor (a) em Regência de sala tem obrigação de cumprir o número de horas/aula definido pelo calendário escolar, devendo recuperá-la quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado (a) de comparecer à Unidade de Ensino, não ocorrendo desse modo quaisquer ônus ao (a) Servidor (a).



§2º - A recuperação das eventuais faltas justificadas comprovadamente poderá ocorrer mediante atividade (extra sala), desde que os (as) alunos (as) não tenham tido prejuízo na sua carga horária.

§3º - As atividades escolares não se realizam exclusivamente na sala de aula, mas em outros locais adequados a trabalhos teóricos e práticos, compreendendo leituras, pesquisas ou atividades em grupo, treinamento e demonstrações, contato com o Meio Ambiente e com as demais atividades humanas de natureza cultural e artística, visando à plenitude da formação de cada aluno (a).

Art.17º - Os demais cargos compreendidos por esta Lei, deverão também recuperar suas faltas justificadas em seus respectivos locais de trabalho, incidindo desconto quando não recuperadas.

Art.18º - Para os (as) Profissionais do Magistério devem ser observados os direitos inerentes aos períodos de férias (30 dias), sendo resguardado o período de recesso (15 dias) e de recuperação de estudos dos (as) alunos (as).

Art.19º - A contratação de Professores (as) de Educação Básica ocorrerá em caráter emergencial, para suprir necessidades inadiáveis de Professores (as) para Regência de Classe na rede Pública Municipal, exclusivamente quando inexistir candidato (a) aprovado (a) em Concurso Público, sendo permitida a prorrogação por igual período.

§1º - As carências existentes no quadro do Magistério deverão ser preenchidas, prioritariamente, por profissionais do quadro Efetivo, mediante ampliação de sua jornada de trabalho, até o limite de 40 horas semanais, mediante divulgação da vacância por parte da Secretaria Municipal de Educação, nas redes sociais e no site oficial da Secretaria Municipal de Educação e da Prefeitura Municipal, com abertura de prazo de até 10 (dez) dias para apresentação de interessado.

§2º - Para os fins de **caput** deste Artigo, a contratação será promovida após realização de Processo Seletivo constituído para este fim, o qual originará na Secretaria de Educação um "Cadastro para Contratações Temporárias", contendo inscrições para o Magistério com prazo não superior ao necessário para realização de Concurso e contratação dos Efetivos.

§3º - Para participar do Processo Seletivo os (as) candidatos(as) necessitam comprovar a habilitação por nível de atuação ou, no mínimo, apresentar atestado de frequência, em curso de formação de professores(as) de Nível Médio ou Superior.

§4º - O Processo Seletivo destinado a constituição de "Cadastro para Contratações Temporárias" deve incluir avaliação de títulos e prova escrita de conhecimentos relativos aos níveis educacionais exigidos.

§5º - Quando as inscrições no cadastro não satisfizerem a demanda específica, ocorrerá a publicação de Editais com divulgação nos meios de comunicação local, em prazo inferior a 05 (cinco) dias, para novas inscrições no cadastro.

§6º - Para as contratações emergenciais terão prioridade, por ordem, os (as) candidatos (as):

- a) Inscritos (as) no cadastro em melhores colocações e habilitados (as);

- b) Que estiverem frequentando curso de formação de professores (as) ou licenciatura;
- c) Que aceitem suprir as vagas oferecidas em locais de difícil acesso mediante declaração escrita;
- d) Que se adéquem a outros critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação.

§7º - Sempre que o número de contratados ou de vacância dos cargos atingir o percentual de 30% (trinta por cento) do total de Profissionais abrangidos por este Plano se torna obrigatório à realização de Concurso Público para suprir as necessidades da Administração sob pena de ato de improbidade.

§8º - As carências existentes no quadro do Magistério das Creches poderão ser preenchidas por apoio à docência (Art. 5º, IV) mantendo um Professor em sala e podendo ter até dois apoiadores a depender da quantidade de alunos em sala e da complexidade da turma a ser avaliada pela Coordenação Pedagógica da Educação Infantil, atendendo as demais exigências desse Artigo.

Art.20º – Os Profissionais do Magistério do sexo feminino que possuam 50 (cinquenta) anos de idade e 20 (vinte) anos de Magistério e os do sexo masculino que possuam 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e 25 (vinte e cinco) anos de Magistério, terão prioridade a assumir os cargos de suporte pedagógico, sala de multimeios, reforços, biblioteca, coordenação pedagógica e outros semelhantes, mediante requerimento do Servidor mais antigo.

CAPÍTULO V

DO REGIME DISCIPLINAR

Art.21º – Aos Profissionais do Magistério aplicar-se-ão o disposto na Lei N.º 194/2011 e alterações posteriores (Estatuto do Servidor), que trata da Lei Orgânica do Município de Mulungu e na Legislação aplicável à espécie.

CAPÍTULO VI

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

DO VENCIMENTO

Art.22º – Fica definido como Salário Base o valor percebido pela referência inicial para a Classe I. Cargo em extinção denominada Professor de Educação Básica I (PEB I), compreendendo aqueles com formação de Nível Médio na modalidade normal, com carga horária de 40 horas semanais que corresponderá ao Piso Salarial Nacional do Magistério Público, este instituído pela Lei Federal N.º 11.738 de 16 de julho de 2008, conforme Artigo 2º da referida Lei.

Art.23º – Fica definido o vencimento para apoio à docência (Art. 5º, IV) o valor do Salário Mínimo vigente no País.

Art. 24º – Os valores dos vencimentos dos (as) profissionais do magistério para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais são empregados à proporcionalidade devida para cálculo do vencimento da jornada de 20 horas.

§1º - Os Servidores enquadrados neste Plano de Cargos e Carreira e Remuneração do Magistério (**PCCR**) terão seu vencimento base corrigidos anualmente, no mês de Janeiro em conformidade com a atualização do valor do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do Magistério Público da Educação Básica. Em caso de atraso da correção, quando divulgada será retroativa a Janeiro de cada ano.

§2º - O reajuste dos vencimentos poderá ser devido em função de acréscimos nos repasses do **FUNDEB**, desde que atendidos os percentuais mínimos da Constituição Federal, previstos para Educação, podendo ser superado o valor estabelecido como piso nacional.

Art.25º – Os (as) profissionais do Magistério contratados (as) serão remunerados (as) proporcionalmente ao valor estabelecido para referência inicial da classe correspondente à sua habilitação.

§1º - Para efeito de progressão para as Classes **PEB II, III, IV, V** nível de graduação, especialização, Mestrado e Doutorado, somente serão considerados cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação ou pelos Conselhos Estaduais de Educação, cujo servidor (a) tenha obtido sua titulação correspondente a sua área de atuação.

§2º - **PARÁGRAFO ÚNICO** - Somente serão admitidos cursos de pós-graduação lato sensu com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

§3º - Ao final do curso, o (a) Servidor (a) deverá encaminhar ao órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos na Prefeitura cópia autenticada ou original dos seguintes documentos:

- a) Diploma ou Certificado de Conclusão do Curso;
- b) Histórico Escolar.

§ 4º - É devida a partir da apresentação ao Órgão de Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura ou da Secretaria Municipal de Educação, por requerimento formal, dirigido ao (a) titular do Órgão, com a anexação dos documentos comprobatórios, sendo a mudança de classe incluída automaticamente em folha de pagamento do mês subsequente.

§5º - Caso os títulos venham a serem requeridos em futuros Concursos, estes não poderão ser apresentados para obtenção de uma nova classe.

SEÇÃO II DA REMUNERAÇÃO

Art.26º - A remuneração dos integrantes da carreira do Magistério é composta pelo vencimento e pelas vantagens pecuniárias, nos termos da legislação em vigor.

§-1º - Aos profissionais abrangidos por esta Lei, quando eleitos (as) e licenciados (as) para desempenho de mandato classista, deverão ser remunerados pela entidade de classe que dispõe de recursos para manutenção e remuneração da atividade classista.

Art.27º - Além de retribuições, gratificações e adicionais previstos na Lei Nº. 194/2011 e alterações posteriores, Regime Jurídico dos (as) Servidores (as) Municipais de Mulungu, os (as) profissionais do Magistério fazem jus as seguintes gratificações:

I - Auxílio Deslocamento;

II - Gratificação de Educação Especial;

III - Gratificações pelo Exercício de Cargos Comissionados / Funções Gratificadas;

IV- Gratificação por Regência de Sala.

SUBSEÇÃO I **DO AUXÍLIO DESLOCAMENTO**

Art.28º – Os Docentes do Município que exercerem suas funções distantes do seu local de moradia exigindo seu deslocamento em transporte não financiado pelo Município, farão jus a uma Ajuda de Custo, considerando a distância mínima a partir de 03 (três) quilômetros, tendo como parâmetro os limites do Município, no valor de 0,75 (Setenta e Cinco Centavos) por KM rodado, reajustados anualmente pelo **INPC**-Índice Nacional de Preço ao Consumidor, até atingir o máximo de 07 (sete) KM, cabendo ao Executivo Municipal regulamentar a matéria através de Decreto, caso exista Dotação Orçamentária e aporte Financeiro para cumprimento do Benefício. **(Redação dada pela Emenda Modificativa Nº 001/19 de 20/09/2019, de autoria da Câmara Municipal de Mulungu).**

§1º- Fica **SUPRIMIDO** conforme Emenda Supressiva Nº 01/19 de 20/09/2019 da Câmara Municipal de Mulungu

SUBSEÇÃO II **DA GRATIFICAÇÃO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL**

Art.29º – Os Professores que atuarem na docência de turmas específicas de portadores de necessidades Educacionais Especiais fazem jus à gratificação de 10% (dez por cento) sobre seu vencimento base com sala de aula (atendimento) de no mínimo 13 (treze) alunos comprovadamente com Laudos Clínicos.

§ 1º A Gratificação será concedida proporcionalmente ao tempo de atuação do Profissional com alunos especiais, relativamente à sua jornada total.

§ 2º - Para obtenção do incentivo deste Artigo o profissional do Magistério deverá comprovar especialização ou Curso de Capacitação na área de Educação Especial de, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas.

SUBSEÇÃO III

DAS GRATIFICAÇÕES PELO EXERCÍCIO DE CARGOS COMISSIONADOS/FUNÇÕES GRATIFICADAS DE DIRETOR (A) DE ESCOLA E COORDENADOR (A) PEDAGÓGICO(A)

Art.30º - A Gratificação pelo exercício de Direção de Escola e Coordenação Pedagógica será devida em função do que está disposto no Anexo IV desta Lei. Somente poderá exercer cargo de Diretor Escolar e Coordenador Pedagógico, quem tiver Especialização em Gestão Escolar.

SUBSEÇÃO IV

DAS GRATIFICAÇÕES PELA REGÊNCIA DE SALA

Art. 31º – Fará jus a gratificação de Regência de Sala os Professores que estiverem em pleno exercício da função do Magistério em sala de aula, ou que exerçam atividades diretamente relacionadas ao processo de ensino-aprendizagem, da seguinte forma:

I- Professor de Educação Básica I (PEB I), (cargo em extinção) compreendendo aqueles com formação de nível médio na modalidade normal: **20% (vinte por cento) sobre o vencimento base.**

II - Professor de Educação Básica II (PEB II), compreendendo aqueles com formação em nível Superior: **20% (vinte por cento) sobre o vencimento base.**

III - Professor de Educação Básica III (PEB III), compreendendo aqueles com o título de Especialização: **20% (vinte por cento) sobre o vencimento base.**

IV- Professor de Educação Básica IV (PEB IV), compreendendo aqueles com o título de Mestrado: **20% (vinte por cento) sobre o vencimento base.**

V- Professor de Educação Básica V (PEB V), compreendendo aqueles com o título de Doutorado: **20% (vinte por cento) sobre o vencimento base.**

§1º- Em qualquer caso, não haverá irredutibilidade salarial quando da implantação deste plano.

§2º- A despesa com a gratificação prevista neste Artigo só se dará para Professores Efetivos e não haverá gratificação para Professores Temporários.

SEÇÃO III
DO ABONO DO FUNDEB

Art.32º - Para cumprir com o estabelecido no Art. 22 da Lei Nº 11.494, de 20 de Junho de 2007, deverá ser concedido acréscimo pecuniário, na forma de abono, aos(às) Profissionais do Magistério em Efetivo exercício, desde que seja comprovada a existência de saldos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - **FUNDEB** dentro do percentual mínimo de 60% (sessenta por cento), vinculado à remuneração do Magistério.

§1º - O saldo será efetivado como Abono quando assegurado o cumprimento de todos os direitos garantidos no Plano de Carreira, como a instituição das devidas progressões, enquadramentos, automático ou por descompressão, gratificações, reajustes salariais, entre outros mecanismos de valorização da carreira do Magistério.

§2º - O saldo dos Recursos Financeiros do **FUNDEB** destinados ao pagamento de pessoal do Magistério em Exercício na Educação Básica apurado, será distribuído em forma de Abono, de maneira proporcional ao período trabalhado pelo(a) Profissional do Magistério (carga horária), ao número de meses trabalhados em função do Magistério (docência e suporte pedagógico) e localização do profissional na tabela Vencimental.

§3º - Para cômputo dos períodos aquisitórios será considerado como mês integral aquele em que o (a) Profissional trabalhar por período igual ou superior a 15 dias.

§4º - Não terão direito a Abono os (as) Servidores (as) ocupantes de Cargos de docência e suporte pedagógico que estejam em desvio de função.

§5º - O Abono é devido aos (as) Profissionais do Magistério contratados (as) e aos (às) ocupantes de Cargos Comissionados de suporte pedagógico, além daqueles (as) disponibilizados (as) para Entidades de Classe da Categoria.

CAPÍTULO VII
DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art.33º - O desenvolvimento do (a) Servidor (a) na carreira dar-se-á através dos mecanismos de Progressão Vertical e Progressão Horizontal, conceituados no Art. 5º desta Lei.

I - Progressão Vertical - ocorre quando o(a) Profissional do Magistério passa de uma classe para outra dentro de sua respectiva carreira;

II - Progressão Horizontal - ocorre quando o (a) Profissional passa de uma referência para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma classe.

Art. 34º - A progressão vertical, também denominada evolução por via acadêmica, ocorrerá automaticamente, quando o (a) Servidor(a) atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso em Classe Superior de seu cargo, conforme Anexo II, restrita apenas aos profissionais do Magistério.

PARÁGRAFO ÚNICO - A progressão referida neste Artigo será devida quando de requerimento formal, dirigido ao (à) titular da Secretaria Municipal de Educação, com



anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, Diploma ou Certificado de conclusão de curso e histórico escolar, sendo a progressão vertical efetivada em folha de pagamento do mês subsequente ao da entrada do requerimento no órgão competente.

Art. 35º - A progressão horizontal do (a) ocupante de cargo integrante das carreiras deste plano ocorrerá em duas modalidades cumulativamente:

I. Após o cumprimento do interstício de 03 (três) anos de Efetivo exercício na referência em que se encontre enquadrado;

II. De acordo com os resultados obtidos no Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 36º - O número de Servidores que concorrerão à Progressão Horizontal mediante Avaliação de Desempenho corresponderá a 70% (setenta por cento) do total de ocupantes de cada uma das Classes integrantes deste plano.

§1º - Para o cumprimento do disposto no **caput** será arredondada para maior a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), sendo acrescido mais um (a) Servidor(a) para cada classe de cargo.

§2º - A Secretaria de Educação do Município deverá proporcionar meios para o aperfeiçoamento do Pessoal do Magistério, estabelecendo uma programação anual de treinamento adequado, com Entidades Privadas ou através de Convênios com Instituições Públicas.

§3º - Para definição de desempate na progressão deverão ser observados os seguintes critérios:

- I. Tempo de Serviço Público Municipal;
- II. Carga-horária de titulação de licenciatura plena, incluídas as habilitações;
- III. Carga-horária de titulação de pós-graduação *latu e strictu sensu*;
- IV. Carga-horária em capacitações na área de Educação.

§4º - Será obrigatória a apresentação dos resultados anuais obtidos na Avaliação de Desempenho para os (as) profissionais de Educação, sendo oportunizada a ampla defesa do (a) servidor(a) avaliado(a).

§5º - As progressões constantes de que trata o presente capítulo somente poderão ser implantadas se o valor da despesa bruta com Pessoal do Magistério for inferior a 60% dos valores repassados através do **FUNDEB**, para que haja equilíbrio entre a Receita e a Despesa proveniente das progressões e para não comprometer o pagamento dos profissionais e Manutenção e Desenvolvimento do Ensino.

§6º - A tabela e percentuais de progressões deverão ser elaboradas obrigatoriamente quando houver possibilidade financeira de concessão das progressões, conforme previsão do Parágrafo Anterior.

§7º- As tabelas das progressões constantes no Anexo IV do Artigo 4º serão constituídas de 12 referências, com interstício de 1,5 (um e meio por cento) de uma referência a outra, sendo que a primeira referência de carreira do Profissional do Magistério Graduado (Licenciatura Plena), será o Piso Nacional do Magistério. A classe imediatamente superior terá como referência inicial, a terceira da classe que a procede. Será elaborado um Anexo na Tabela Vencimental para o Quadro em Extinção, cuja primeira referência será o Piso Nacional do Magistério, a exemplo da tabela do Graduado. (Redação dada pela Emenda Aditiva Nº 002/19 de 30/08/2019, da Câmara Municipal de Mulungu).

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Art.37º – A avaliação de desempenho para a evolução prevista no Artigo 20 será realizada, anualmente ao final de 02 anos, mediante os seguintes critérios:

- I. Permanência do Profissional na mesma escola, etapa e modalidade de Ensino ou de interesse da Instituição no interstício de avaliação, com peso máximo de 10% (dez por cento).
- II. Formação continuada do Profissional, em cursos na área correlata, com as seguintes cargas horárias e pontuações, com peso máximo de 15% (quinze por cento) na avaliação total:
 - a. De 30 (trinta) a 80 (oitenta) horas..... 3,0 pontos;
 - b. De 81 (oitenta e um) a 120 (cento e vinte) horas..... 5,0 pontos;
 - c. Acima de 120 (cento e vinte) horas..... 7,0 pontos;
- III. Rotina Pedagógica do Professor, considerando os seguintes aspectos e pontuações, com peso de 25% (vinte e cinco por cento) na avaliação total:
 - a. Pontualidade..... 5,0 pontos;
 - b. Assiduidade.....5,0 pontos;
 - c. Elaborar e cumprir o Plano de Trabalho segundo a proposta pedagógica do Estabelecimento de Ensino..... 5,0 pontos;
 - d. Participação nos planejamentos pedagógicos..... 5,0 pontos;
 - e. Participação na elaboração e na execução dos Projetos de Escola, em especial nas ações voltadas para a participação da família e a Comunidade nas Atividades Escolares, 5,0 pontos;
- IV. Aprendizagem do aluno, considerando os seguintes aspectos e pontuações, com peso de 50 (cinquenta por cento) na avaliação total:
 - a. Avaliação do Sistema Próprio da Secretaria Municipal de Educação.....35,0 pontos;
 - b. Cumprimento das metas estabelecidas pela SME e Escola para aprovação, reprovação e Evasão.....15,0 pontos.

§ 1º - Além das pontuações previstas nos incisos de I a IV, os Profissionais do Magistério receberão pontuação conforme seu tempo de Efetivo exercício no Magistério Municipal, da seguinte forma:

- a. Até 03 (três) anos..... 2 pontos;
- b. Mais de 03 (três) até 10 (dez) anos..... 4 pontos;
- c. Mais de 10 (dez) anos..... 6 pontos.

§ 2º - Qualquer alteração na situação prevista no inciso I, em decorrência do interesse da Administração Municipal, não implicará em perda da pontuação por parte do Profissional.

§ 3º - Os cursos previstos no inciso II deverão ser avaliados pela Secretaria Municipal de Educação, e o Profissional do Magistério deverá obter frequência igual ou superior a 70% (setenta por cento) na avaliação cognitiva, com frequência não inferior a 75% (setenta e cinco por cento).

§ 4º - O Núcleo Gestor será avaliado através dos incisos I, II e IV, além da avaliação do Conselho Escolar contando 15 pontos e a Secretaria de Educação com 10 pontos.

§ 5º - Os Profissionais do Suporte Pedagógico lotados na Secretaria Municipal de Educação serão avaliados mediante os seguintes critérios:

- a. Formação continuada, valendo 15 pontos;
- b. Aprendizado dos alunos das Escolas atendidas, valendo 50 pontos;
- c. Avaliação dos Núcleos Gestores, valendo 35 pontos.

§ 6º - Os Profissionais readaptados serão avaliados pelos mesmos critérios dos demais docentes.

§ 7º - Os Profissionais cedidos às Entidades representativas do Magistério serão avaliados mediante:

- a. Formação continuada, valendo 15 pontos;
- b. Desempenho da Educação Municipal, valendo 50 pontos;
- c. Representação de Base, com 35 pontos.

§ 8º - Os Profissionais em desvio de função não gozarão dos benefícios da progressão pelo mérito.

§ 9º - Enquanto o Município não implementar as medidas necessárias para a aplicação do previsto neste Artigo, a progressão será extensiva a todos os profissionais do Magistério passíveis da avaliação.

CAPÍTULO IX

DO ENQUADRAMENTO

Art. 38º - O enquadramento dos Profissionais no Quadro do Magistério, nas classes e referências do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (**PCCR**), dos (as) atuais servidores (as) dar-se-á de forma automática, levando em conta o requisito legal de habilitação e o nível de atuação do cargo atual.

Art.39º - Após a primeira fase do enquadramento, o Servidor deverá informar a existência de certificados obtidos em cursos de capacitação profissional, devidamente reconhecido e/ou credenciado pelo Município.

Art. 40º - Na hipótese de quaisquer dos enquadramentos pelo Servidor resultar em posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao percebido pelo Servidor, será pago para composição da remuneração um vencimento básico superior.

Art. 41º - O enquadramento dos (as) atuais servidores (as) integrantes do Quadro do Magistério da Prefeitura Municipal de Mulungu far-se-á em seu cargo Efetivo em conformidade com esta Lei, respeitando critérios relativos ao enquadramento automático e por descompressão para posicionamento do(a) servidor(a) em referência compatível com situação fática em que se encontra.

§ 1º - O enquadramento nas classes e referências do **PCCR** dos (as) atuais Servidores(as) das categorias abrangidas por este artigo dar-se-á de forma:

- I. Automática, ao considerar o nível de escolaridade exigido de ingresso no cargo original e seu atual salário base;
- II. Por Descompressão, cujo deslocamento de uma referência para outra dentro da classe na qual foi enquadrado (a) o(a) servidor (a), ocorrerá a partir do avanço de 1 (uma) referência para cada 3(três) anos de serviço público municipal, completados até o dia de publicação desta Lei.
- III. **Art.42º** - Resguardada a identidade do (a) servidor (a), será publicada Lista de Enquadramento decorrente desta Lei no prazo de até 30 (trinta) dias após sua Promulgação, contra a qual poder-se-á impetrar Recurso Administrativo dirigido ao (a) Presidente (a) da Comissão de Gestão de Carreira, que terá um prazo máximo de 15 (quinze) dias para julgá-lo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Será publicada, em caráter irrecorrível, nos moldes e prazo previsto no caput deste artigo, nova Lista de Enquadramento.

CAPÍTULO X

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Art. 43º - Será instituída a Comissão de Gestão de Carreira - **CGC**, com objetivo de promover, coordenar e supervisionar os Processos decorrentes da implantação deste Plano.

§1º - A Comissão estabelecida no **caput** deste Artigo será composta de 09 (nove) membros, conforme segue:

- a) 02 (dois/duas) representantes da Secretaria Municipal de Educação, designados (as) pela Administração Municipal;
- b) 01 (um/a) representante da Secretaria Municipal de Administração/Órgão responsável pela Gestão do Ambiente de Recursos Humanos ou equivalente;
- c) 01 (um/a) representante do Conselho Municipal de Educação;
- d) 01 (um/a) representante do Conselho Municipal do FUNDEB;

e) 04 (quatro) representantes dos (as) Profissionais do Quadro do Magistério, Efetivo do Município, contemplados (as) neste **PCR/MAG**, indicados (as) pelo Sindicato dos (as) Servidores (as) Públicos Municipais.

§2º - A **CGC** deve ser instituída no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos (as) Servidores(as) Municipais de Mulungu ao **PCR/ MAG**;

§3º - Não perceberão Remuneração Específica para essa atividade os (as) membros da Comissão a que refere o §1º deste artigo, considerando-se, porém, como Serviço Público relevante prestado ao Município;

§4º - A comissão estabelecida no **caput** deste Artigo deverá ser homologada pelo (a) Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 44º - Compete à Comissão de Gestão de Carreira:

I - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste **PCR/ MAG**;

II - Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreira, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal e;

III - Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos (as) Servidores (as) Municipais, em conformidade com o Sistema de Avaliação de Desempenho;

IV - Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão Vertical e Horizontal encaminhados pelos (as) servidores (as) junto à Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura.

§1º - Os (As) membros que comporão a Comissão serão liberados de suas funções, durante o período em que estiverem prestando serviços a esta, em reuniões, visitas, assembleias, outros eventos, sendo resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

§2º - O mandato dos (as) membros desta comissão será de 03 (três) anos, permitida uma única recondução, resguardados os indicados pelo Sindicato dos (as) Servidores (as) Municipais de Mulungu.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45º - As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das Dotações próprias da Prefeitura Municipal de Mulungu e do Fundo de Manutenção e desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério – **FUNDEB**.

§1º - Os recursos do **FUNDEB** poderão ser utilizados na habilitação de Professores Leigos, conforme disposto na Lei Nº 11.494, de 20/06/07, ou outra que vier substituí-la.

Art. 46º - O vencimento tido como piso corresponderá a referência 01 da Classe PEB I do cargo de Professor(a) de Educação Básica de Nível Médio, modalidade normal, cargo este em extinção, devendo este corresponder ao Piso Salarial Nacional imediatamente, em conformidade ao estabelecido pela Lei Nº. 11.738/08, de 16/07/2008, sendo observada a correção do valor do piso, bem como podendo superar o valor do Piso Nacional.

Art.47º – Os Servidores enquadrados nesta Lei terão seus vencimentos corrigidos anualmente, no mês de Janeiro ou retroativamente a este, no mesmo índice de atualização do valor do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério, em conformidade ao estabelecido na Lei Federal 11.738/08.

Art. 48º - Os (As) servidores (as) que se encontrarem à época da implantação do Plano de Carreira e Remuneração, em licença qualquer, serão enquadrados (as) por ocasião da retomada do Serviço, desde que atendam os requisitos.

Art. 49º - Revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal Nº 122/06 de 31/05/2006, esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE MULUNGU ESTADO DO CEARÁ EM 08 DE OUTUBRO DE 2019.



ROBERT VIANA LEITÃO
Prefeito Municipal

ANEXOS AO PCCS MAGISTÉRIO

MS

ANEXO I – CARGOS E ATRIBUIÇÕES

Atribuições de Cargos

Cargo: Professo r(a) da Educação Básica

Carreira: Docência

Categoria Funcional: Profissionais do Magistério da Educação Básica

Grupo Ocupacional: **Magistério Público**

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES

Planejar e ministrar aulas em cursos da Educação Básica, transmitindo os conteúdos teórico-prático pertinentes, utilizando materiais e instalações apropriadas para desenvolver a formação dos alunos, sua capacidade de análise crítica e suas aptidões.

ATRIBUIÇÕES

1. Docência na Educação Básica, incluindo, entre outras as seguintes atribuições;
2. Participar da elaboração da proposta pedagógica da Escola;
3. Elaborar e cumprir Plano de Trabalho segundo a proposta pedagógica da Escola;
4. Zelar pela aprendizagem dos alunos;
5. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
6. Ministrar os dias letivos e as aulas estabelecidas;
7. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
8. Colaborar com as atividades de articulação da Escola com as famílias e comunidade;
9. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis aos atingimento dos fins Educacionais da Escola e ao processo de ensino aprendizagem;
10. Coordenar as atividades do curso, desenvolvendo nos alunos o gosto pelas artes, planejando jogos, atividades musicais e rítmicas, selecionando e preparando textos adequados, através de consultas a obras específicas ou torça de ideias com técnicos em assuntos educacionais e/ou outros orientadores, para proporcionar o aperfeiçoamento do ensino-aprendizagem;
11. Desenvolver nos alunos o hábito da higiene, disciplina, tolerância e outros atributos, empregando recursos audiovisuais ou outros meios adequados, para possibilitar a sua socialização;
12. Registrar em fichas aproveitamentos, as atividades realizadas no período escolar, com a finalidade de proceder a avaliação do desenvolvimento do curso de forma eficiente e eficaz;
13. Colocar a criança em contato com a natureza para enriquecer sua experiência, fortalecendo o seu amadurecimento e o desenvolvimento de suas potencialidades;
14. Acompanhar e apoiar alunos portadores de necessidades educativas especiais, desenvolvendo lhes a capacidade física, intelectual, moral e profissional, com vista à sua realização pessoal e integração na sociedade;
15. Incentivar, acompanhar e supervisionar a prática de atividades físicas voltadas principalmente para a prática de esportes, desenvolvendo trabalhos de grupos com conteúdos que desenvolva o intelecto, a ascensão social, o Espírito de equipe, o companheirismo, a cultura de paz e o respeito ao próximo.



Cargo: Diretor (a) Escolar
Carreira: Cargo Comissionado
Categoria Funcional: Profissionais do Magistério da Educação Básica
Grupo Ocupacional: Magistério Público

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES

Realizar coordenação, mediação e articulação de todas as ações pedagógicas e administrativas do Polo de Educação e/ou Unidade Escolar a fim de assegurar a consecução dos objetivos do processo Educacional.

ATRIBUIÇÕES

1. Elaborar o Plano de Ação da Direção Escolar.
2. Coordenar, planejar e acompanhar, junto com a equipe pedagógica, a execução do Projeto Político Pedagógico, do Polo ou da Unidade Escolar.
3. Implantar e implementar o processo de organização do Conselho Gestor de Escola, Grêmios Estudantil e outros;
4. Participar, junto com o Coordenador Pedagógico e Técnico em Assuntos Educacionais, do planejamento e execução das reuniões pedagógicas, conselhos de classe, reuniões de pais, e outras atividades do Polo ou da Unidade Escolar,
5. Dinamizar o processo ensino aprendizagem, incentivando as experiências da Unidade Escolar
6. Zelar pelo cumprimento da função social da Escola, dinamizando o processo de matrícula, o acesso e a permanência de todos os alunos do Polo ou da Unidade Escolar,
7. Articular o Polo ou a Unidade Educativa com os demais organismos da Comunidade: Associações, Conselho Escolar, e outros,
8. Administrar o cotidiano Escolar, mediante a organização e acompanhamento dos trabalhos realizados pelos funcionários do Polo ou da Unidade Escolar em relação à limpeza, conservação, alimentação e higiene;
9. Zelar pelo cumprimento da Legislação em vigor;
10. Acompanhar o processo ensino aprendizagem, através dos índices de aprovação, evasão e repetência;
11. Informar oficialmente a Secretaria Municipal de Educação, dificuldades no gerenciamento do Polo ou da Unidade Escolar, bem como solicitar providências no sentido de supri-las;
12. Acompanhar o trabalho de todos os funcionários do polo ou da Unidade Escolar, no sentido de atender às necessidades dos alunos;
13. Buscar em conjunto com o Coordenador Pedagógico, Técnico em Assuntos Educacionais, Professores e Pais, a solução dos problemas referentes à aprendizagem dos alunos;
14. Preocupar-se com a documentação escolar, desde sua elaboração, no sentido de manter os dados atualizados, cumprindo prazos, bem como encaminhar prioridades;
15. Solucionar problemas administrativos e pedagógicos de forma conjunta com a Secretaria Municipal de Educação;
16. Coordenar o Processo Educacional na área administrativa e no encaminhamento pedagógico;
17. Colaborar nas questões individuais e coletivas, que exijam respostas imediatas nos problemas de disciplinas de alunos, professores e funcionários;

18. Buscar soluções alternativas e criativas para os problemas específicos do polo ou da Unidade Escolar, em relação à convivência humana, espaço físico, segurança, evasão, repetência, etc.;
19. Gerenciar os recursos financeiros no polo ou na Unidade Escolar, de forma planejada, atendendo às necessidades coletivas do Projeto Político Pedagógico;
20. Participar de cursos, seminários, encontros, reuniões e outros, buscando a fundamentação, atualização e redimensionamento de sua função;
21. Comunicar ao Conselho Tutelar os casos de maus tratos, negligência e abandono de crianças no polo ou na Unidade Escolar.
22. Administrar os recursos financeiros e patrimônio do polo ou da Unidade Escolar;
23. Aplicar normas, procedimentos e medidas administrativas e pedagógicas emanadas da Secretaria Municipal de Educação e Conselho Municipal de Educação, além de outros órgãos competentes da área da educação;
24. Coordenar e manter o fluxo de informações entre o polo ou a Unidade Escolar e a Secretaria Municipal de Educação;
25. Propor e discutir alternativas, objetivando a redução dos índices de evasão e repetência, consolidando a função social da escola;
26. Desenvolver o trabalho de Direção, considerando a ética profissional;
27. Realizar outras atividades correlatas com a função.

Cargo: Coordenador (a) Pedagógico

Carreira: Cargo Comissionado

Categoria Funcional: Profissionais do Magistério da Educação Básica

Grupo Ocupacional: Magistério Público

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES

Coordenar as ações pedagógicas no polo de Educação e/ou Unidade Escolar, visando o aperfeiçoamento da relação Ensino aprendizagem e estabelecimento de uma formação cidadã.

ATRIBUIÇÕES

1. Elaborar o Plano de Ação da Coordenação Pedagógica em consonância com o Projeto Político-Pedagógico Escolar;
2. Estimular, acompanhar e participar da elaboração do Projeto Político-Pedagógico, junto com os demais segmentos da do polo ou da Unidade Educativa;
3. Coordenar as Atividades Pedagógicas;
4. Identificar e promover ações de formação continuada para professores do polo ou da Unidade Educativa;
5. Trabalhar os dados estatísticos dos resultados de desempenho do aluno, visando à melhoria do Processo Ensino e aprendizagem;
6. Estimular a participação dos Professores em seminários, capacitações e programas de formação continuada;
7. Zelar pelo cumprimento do Calendário Escolar;

8. Disponibilizar informações e apoio às necessidades dos Professores no planejamento curricular;
9. Desenvolver o Processo de Avaliação de desempenho como instrumento de acompanhamento do trabalho desenvolvido, visando registrar os avanços da aprendizagem do aluno;
10. Manter-se atualizado quanto às novas metodologias Educacionais;
11. Trabalhar o Currículo voltado para a realidade do aluno;
12. Comunicar aos Órgãos e setores competentes depois de esgotados todos os recursos os casos de maus tratos a alunos, evasão escolar e faltas;
13. Estimular o bom relacionamento entre corpo Docente e Discente, além da criatividade dos Professores;
14. Realizar outras atividades correlatas com a função.

Cargo: Apoio de sala de aula

Carreira: Apoio à docência

Categoria Funcional: Apoio aos Profissionais do Magistério da Educação Básica

Grupo Ocupacional: Apoio ao Magistério Público

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES

Auxiliar os Profissionais do Magistério da Educação Básica nas salas de aula em cursos da Educação Básica, utilizando materiais e instalações apropriadas para ajudar no desenvolvimento e formação dos alunos.

ATRIBUIÇÕES

1. Apoio à Docência na Educação Básica inerentes às atividades de reduzida complexidade;
2. Assistência operacional necessária para a formação do Ensino Infantil ou Fundamental;
3. Apoio às atividades de média complexidade, relativas às atividades de suporte à Educação;
4. Zelar pela aprendizagem dos alunos;
5. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
6. Colaborar com as atividades de articulação da Escola com as famílias e Comunidade;
7. Desenvolver nos alunos o hábito da higiene, disciplina, tolerância e outros atributos, para possibilitar a socialização;



ANEXO II

Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CARGOS	CLASSE	REFERÊNCIAS	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
MAGISTÉRIO PÚBLICO	PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA	DOCÊNCIA	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I (PEB I)	1 a 12	Ensino Médio, Curso de 3º ou 4º Pedagógico. (Curso Normal) – Cargo em Extinção – não haverá mais ingresso nesta Classe.
				PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II (PEB II)	1 a 12	Ensino Superior em Curso de Licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria, formação superior em área correspondente das séries finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio.
				PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA III (PEB III)	1 a 12	Especialização em Educação ou no Campo de Conhecimento relacionado à Área Específica de Atuação (carga horária mínima de 360 horas).

				PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA IV (PEB IV)	1 a 12	Mestrado em Educação ou no Campo de Conhecimento relacionado à Área Específica de Atuação.
				PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA V (PEB V)	1 a 12	Doutorado em Educação ou no Campo de Conhecimento relacionado à Área Específica de Atuação.

ANEXO III

Tabela de Gratificação de Cargos Comissionados ou Funções Gratificadas do Magistério.

Cargo Comissionado/ Função Gratificada	Classificação das Escolas (nível)	Matriculas de Alunos	Valor da Gratificação	Qualificação Exigida
Diretor de Escola	A	Acima de 1.000	R\$ 800,00	<p>n Pedagogia, Licenciatura Plena, com Pós-Graduação na área de Gestão Escolar ou Administração Escolar, mais experiência mínima de 03(três) anos na atividade docente em Estabelecimento de Ensino da Educação Básica, seja na esfera Pública ou Privada.</p> <p>Excepcionalmente, na primeira posse após aprovação da Lei Nº ____/2016 (Plano de Carreira e Remuneração do Magistério) para o cargo de Diretor de Escola poderão os indicados estar cursando a pós-graduação em Gestão Escolar ou Administração Escolar, conforme disposto no Paragrafo Único do Art. 31 da referida Lei.</p>
	B	De 501 a 1.000	R\$ 600,00	
	C	De 301 a 500	R\$ 400,00	
	D	De 0 a 300	R\$ 300,00	

Cargo Comissionado/ Função Gratificada	Classificação das Escolas (nível)	Matriculas de Alunos	Valor da Gratificação	Qualificação Exigida
Coordenador Pedagógico	A	Acima de 1.000	R\$ 480,00	<p>Curso de Graduação em Pedagogia, Licenciatura Plena, com Pós-Graduação na área de Gestão Escolar ou Administração Escolar, mais experiência mínima de 03(três) anos na atividade docente em Estabelecimento de Ensino da Educação Básica, seja na esfera pública ou privada.</p>
	B	De 501 a 1.000	R\$ 360,00	
	C	De 301 a 500	R\$ 240,00	

ROS