

PROJETO DE LEI Nº 007/2010

Faço saber que a Mesa Diretora da Câmara Municipal de Sanharó aprovou em 1ª e 2ª votação o Projeto de Lei Nº. 007/2010

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SANHARÓ – PCRM E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I

DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO E OBJETIVOS

Art. 1º - A presente Lei, denominada **PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SANHARÓ - PCRM**, objetiva promover a valorização, o desenvolvimento na carreira, a avaliação do desempenho funcional e o aperfeiçoamento continuado do Profissional do Magistério que atua na Rede Pública Municipal de Ensino.

Parágrafo Único: As formações para os cargos de provimento efetivo, exigidas, para os Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Sanharó, para o exercício das funções de docência e de suporte pedagógico, são as previstas na Lei de Diretrizes e Base da Educação.

Art. 2º - Os profissionais pertencentes ao quadro do Magistério Público Municipal de Sanharó serão regidos pelo Regime Jurídico dos demais servidores, observadas as disposições do Estatuto do Magistério e desta Lei.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 3º - Para efeito do Plano de Carreira e Remuneração do Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal de Sanharó - PCRM, entende-se por:

I – PLANO DE CARREIRA – é o instrumento normativo jurídico que define e regulamenta condições de movimentação dos integrantes de carreira, estabelece linhas ascendentes no processo de valorização dos profissionais, com estrutura, organização e definições claras, voltado para o exercício funcional dos Profissionais do Magistério Público Municipal de Sanharó.

II – REDE MUNICIPAL DE ENSINO - é o conjunto de Instituições e de órgãos que sob a ação normativa do Município e da coordenação da Secretaria Municipal de Educação, realiza atividades de Educação;

III – MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL - os Profissionais do Magistério que exercem funções de docência, suporte pedagógico sendo professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental, ocupando cargos ou funções nas unidades Escolares e nos demais órgãos integrantes da Secretaria Municipal de Educação;

IV – CARGO - unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica no desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades;

V - CARGO EFETIVO - é o cargo cuja provisão decorre de prévia aprovação em concurso público de provas e títulos e/ou avaliação didática;

VI - EMPREGO PÚBLICO – é o conjunto de tarefas, deveres e responsabilidades cometidas e cometíveis a um servidor público, cujo vínculo empregatício é de natureza contratual, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e, no que couber pelo regime jurídico único;

VII – CONTRATO TEMPORÁRIO DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO - cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor efetivo de acordo com os termos da legislação vigente, que tem status de “cargo isolado” na carreira do magistério;

VIII – FUNÇÃO PÚBLICA - é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, de natureza transitória e específica;

IX – FUNÇÃO GRATIFICADA – vantagem pecuniária de caráter transitório, criada para remunerar encargos, atribuído exclusivamente, a servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, nas atividades educacionais;

X – CATEGORIA PROFISSIONAL - é o conjunto de carreiras agrupadas pela mesma natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para seu desempenho;

XI - GRUPO OCUPACIONAL – o conjunto de cargos, reunidos em função de atividades, do grau de conhecimento necessário ao desempenho, responsabilidades e atribuições assemelhadas;

XII – CARREIRA DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO – é a organização estrutural do cargo que define a evolução funcional do Profissional do Magistério e demais funções que dão suporte as atividades de ensino, com retribuição remuneratória crescente, escalonada verticalmente e horizontalmente, bem como, por evolução e desempenho;

XIII – MÉRITO – promoção permanente realizada no decorrer de cada quinquênio da atividade do Profissional do Magistério, mediante processo de avaliação de desempenho funcional individual;

XIV - NÍVEL – corresponde ao símbolo atribuído à linha de promoção vertical do Profissional do Magistério, dentro da mesma classe, segundo o grau de escolaridade, com seus respectivos vencimentos;

XV - REFERÊNCIA - corresponde ao símbolo atribuído à linha horizontal por tempo efetivo do Profissional do Magistério, dentro do mesmo nível, com escala crescente anual, até o limite de 40 (quarenta) “steps”;

XVI – CLASSE – agrupamento de referências em número de 08 (oito) de um mesmo nível da progressão horizontal do Profissional do Magistério da Educação Municipal;

XVII – EVOLUÇÃO – instrumento que contém o conjunto de princípios, objetivos e normas, que estimulam o desenvolvimento funcional do servidor, através do processo permanente de capacitação;

XVIII – FAIXA – escala de padrão de evolução, dentro de um determinado nível, realizado no decorrer de cada quinquênio de atividade do Profissional do Magistério;

XIX – SALÁRIO BÁSICO – a retribuição pecuniária básica pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior ao Piso Nacional do Magistério vigente;

XX – REMUNERAÇÃO – é o vencimento do cargo acrescido de vantagens;

XXI – ABONO – espécie de gratificação de caráter discricionário, eventual e condicional;

XXII – BÔNUS – bonificação de caráter pecuniário discricionário, eventual e condicional;

XXIII – SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – instrumento que contém o conjunto de pressupostos, indicadores, objetivos e normas, que possibilitam aferir o desempenho funcional coletivo e individual para efeito remuneratório do servidor, da melhoria das condições de trabalho e da elevação da qualidade do serviço prestado ao público;

XXIV – CONCEITO – nível de classificação da avaliação de desempenho coletivo, que define os percentuais de gratificação, do bônus anual provisório sobre o vencimento do Profissional da Educação;

XXV - PROMOÇÃO – desenvolvimento vertical do Profissional do magistério da Educação Municipal, de um nível para o outro imediatamente superior, de acordo com a formação e aos títulos acadêmicos conferidos ao servidor ou por seu desempenho funcional;

XXVI - PROGRESSÃO – a evolução horizontal do Profissional do Magistério da Educação Municipal, de uma referência para outra, imediatamente superior, no nível de titulação do Profissional do Magistério da Rede Municipal de Ensino;

XXVII - INTERSTÍCIO – o lapso de tempo estabelecido com mínimo necessário para que o servidor se habilite à promoção;

XXVIII - CLASSIFICAÇÃO – pontuação por desempenho funcional coletivo na carreira do Grupo Ocupacional do Magistério.

§ 1º A promoção por titulação somente será efetivada quando o servidor obtiver sua titulação em instituições de ensino reconhecida pelo Poder Público e, quando realizado no exterior, for revalidada por instituição brasileira credenciada para este fim.

§ 2º A progressão por tempo de serviço, a promoção por mérito de desempenho funcional individual ou coletivo e a evolução por capacitação, dar-se-ão na forma desta Lei.

§ 3º Após a nomeação do cargo, o Profissional do Magistério não gozará evolução funcional na carreira, enquanto:

I - perdurar o período probatório;

II – perdurar a licença sem vencimentos;

III – perdurar o prazo intersticial de 05 (cinco) anos da última promoção por mérito;

IV – não tenha obtido média de pontuação necessária no processo de avaliação funcional de desempenho;

V – não tenha cumprido os requisitos exigidos para a evolução funcional.

TÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 4º - A carreira do Magistério caracteriza-se pelo exercício de atividades permanentes, voltadas especialmente para:

I - o ingresso, exclusivamente, através de concurso público de provas e títulos, podendo ser utilizado ainda avaliação didática;

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

II - a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

IV - o pleno desenvolvimento do educando e o seu preparo para o exercício da Cidadania, como portadores de consciência social, crítica, solidária e democrática;

V - o planejamento, a gestão democrática do ensino público e o processo sistemático de avaliação;

VI - a garantia do padrão de qualidade.

VII - o estímulo à produtividade e ao trabalho em sala de aula;

VIII - a promoção funcional baseada na formação, na avaliação de desempenho e promoções;

IX - a valorização da experiência extraescolar e da incorporação das informações disponíveis desse saber socialmente acumulado;

X - o pluralismo de ideias, concepções pedagógicas, da liberdade de ensinar, pesquisar e divulgar a arte e o saber, bem como a vivência dos valores éticos;

XI - o respeito ao aluno, que deve ser considerado o agente importante do processo de construção do conhecimento;

XII - a igualdade de condições aos entes do sistema municipal de ensino em suas respectivas categorias;

XIII - o período reservado ao estudo, planejamento e avaliação, incluído na jornada de trabalho;

XIII - a garantia do Piso Profissional definido nos termos da Legislação vigente.

CAPÍTULO II DO ENSINO

Art. 5º - O município incumbir-se-á de oferecer prioritariamente educação básica na modalidade infantil e fundamental, com a aplicação de recursos nunca inferiores aos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal, para a manutenção e desenvolvimento do ensino, orientado para assegurar as necessidades fundamentais, com vista à melhoria da qualidade do serviço prestado pela rede pública municipal à população.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA E DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Art. 6º - A carreira do Magistério é constituída de cargo único de provimento efetivo denominado professor, com 06(seis) níveis de vencimentos, fixadas de acordo com o nível de habilitação do Profissional do Magistério e do merecimento de até 40 (quarenta) referências, divididas em 08 (oito) classes, fixadas de acordo com o tempo de serviço do servidor, escalonada da seguinte forma:

I - NÍVEL I - Corresponde ao Profissional do Magistério com formação em nível médio, na modalidade Normal, para Educação Infantil, Educação de Jovens e Adultos, primeiro segmento, e séries iniciais do Ensino Fundamental;

II - NÍVEL II - corresponde ao Profissional do Magistério com formação em nível de graduação, em curso de Licenciatura Plena, para as disciplinas do currículo; em Normal Superior e em Pedagogia, para o exercício do magistério, na Educação de Jovens e Adultos, segundo segmento, e séries finais do Ensino Fundamental;

III - NÍVEL III - corresponde ao Profissional do Magistério, em nível de pós-graduação, em Especialização *latu-sensu*, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas na área de educação;

IV - NÍVEL IV - corresponde ao Profissional do Magistério, em nível de pós-graduação, em Mestrado, na área de educação;

V - NÍVEL V - corresponde ao Profissional do Magistério, em nível de pós-graduação, em Doutorado, na área de educação;

VI - NÍVEL VI - corresponde ao Profissional do Magistério, em nível de Pós-Doutorado, na área de educação;

VII - REFERÊNCIAS - em número de 40 steps (quarenta), correspondem às subdivisões dos níveis, segundo o tempo de serviço de cada Profissional do Magistério, divididas em 08 (oito) classes, da letra "A" a "H".

§ 1º O valor do vencimento, de acordo com os níveis e referências, será fixado em uma tabela salarial, obedecendo à diferença percentual, sobre o valor hora – aula:

I - Nível I – Piso Básico Vigente;

II - entre o nível I e II de 15% (quinze por cento);

III - entre o nível II e III de 10% (dez por cento);

IV - entre o nível III e IV de 15% (quinze por cento);

- V** - entre o nível IV e V de 20% (vinte por cento);
- VI** - entre o nível V e VI de 10% (dez por cento); e
- VII** - de uma referência para outra de 01% (um por cento).

§ 2º A passagem de um nível para o outro, dar-se-á automaticamente, por promoção, mediante a comprovação, pelo professor, da obtenção da titulação exigida pelo nível e atendida às exigências desta Lei, ressalvado quando em período de estágio probatório.

§ 3º O Profissional do Magistério com Licenciatura Curta, na Rede Municipal de Ensino será acrescido 10% (dez por cento) sobre o Nível I, de acordo com seu tempo de serviço.

§ 4º A passagem de uma referência para outra superior, dar-se-á automaticamente, por progressão, por tempo de serviço, fixado em 01 (um) ano, para cada referência, independente de requerimento do professor.

§ 5º Quando da progressão, o professor será fixado na referência correspondente ao seu tempo de serviço, adicionado sua promoção por mérito e/ou capacitação, quando couber.

§ 6º A promoção por mérito dar-se-á através de desempenho Individual sobre os vencimentos do professor, de acordo com os dispositivos constantes nesta Lei, obedecendo a um interstício de 05(cinco) anos entre decênios.

§ 7º A evolução por capacitação será atribuída ao professor que participar de eventos relacionados com a natureza de sua função.

§ 8º A classificação por desempenho coletivo, dar-se-á de acordo com o que estabelece o artigo 15 desta Lei.

§ 9º O Profissional do Magistério com mais de uma pós-graduação, a de maior grau de formação será considerada como adicional e as demais, como investimento na qualificação profissional.

§ 10º O interstício referente ao Estágio Probatório é contabilizado para efeito da progressão estabelecida no caput deste artigo.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 7º - O ingresso no Magistério Público do Município de Sanharó dar-se-á exclusivamente por concurso Público de Provas e Títulos.

§ 1º O Concurso Público de que trata o "caput" deste artigo, será realizado pela Secretaria Municipal de Administração, nos termos da legislação vigente, sob o acompanhamento e fiscalização de uma Comissão constituída por: 01(um) representante indicado pela Secretaria Municipal de Educação, 01(um) representante indicado pela Secretaria Municipal de Administração e 01(um) representante indicado pela Categoria em Assembléia.

§ 2º Compete, exclusivamente, à Secretaria Municipal de Educação lotar de acordo com a ordem de classificação das vagas especificadas em Edital, acompanhando o exercício profissional dos concursados, após recebimento dos Atos de Nomeação e Termos de Posse enviada pela Secretaria Municipal de Administração.

§ 3º O profissional da Educação nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito ao estágio probatório, por prazo ininterrupto de 36 (trinta e seis) meses. Durante o período do estágio probatório o servidor fica submetido à avaliação especial de desempenho, na forma estabelecida no Regime Jurídico Único do Município, observada as disposições do Estatuto do Magistério.

§ 4º Quando da investidura, o professor será lotado na classe inicial de cada nível, salvo hipótese de parágrafo 4º do artigo 6º, desta Lei.

TÍTULO III

DOS DIREITOS E VANTAGENS

CAPÍTULO I

DAS GRATIFICAÇÕES, DOS BÔNUS, ADICIONAIS E DO COMITÊ GESTOR DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 8º - Será atribuído aos Profissionais da Educação Municipal, lotados e em efetivo exercício de suas funções, em escolas classificadas de difícil acesso, gratificação que varia de 10% a 30% (dez a trinta por cento), calculado sobre o valor dos vencimentos de 200 (duzentas) horas-aulas, referente ao nível básico, para cobrir despesas de deslocamento.

§ 1º O direito à gratificação de difícil acesso cessará, independente do tempo de serviço, nos seguintes casos:

I - remoção ou transferência do professor para outra escola não classificada como difícil acesso;

II - perda da classificação de difícil acesso, pela escola;

III - Mudança de função ou remoção, afastamento, licença, férias, recesso e aposentadoria.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação criará os critérios para a classificação de gratificação de difícil acesso, a ser regulamentado pelo Poder Executivo.

Art. 9º - Será considerada "ajuda de custo" mensal entre 10% a 30% (dez a trinta por cento), calculado sobre o vencimento de 200 (duzentas) horas-aulas, referente ao nível básico do Profissional da Educação Municipal, para cobrir despesas de locomoção, aos integrantes das Equipes Técnicas da Secretaria Municipal de Educação, que exerçam sistematicamente, conforme programa de trabalho da Secretaria, serviço externo, na zona rural, junto às escolas da rede municipal de ensino, bem como, aos profissionais do magistério que residam na zona rural do município e desenvolvam atividades na sede, quando convocados pela Secretaria de Educação Municipal.

Parágrafo Único. A ajuda de custo, de que trata o caput deste artigo, será concedida somente nos casos em que a Secretaria Municipal de

Educação, não forneça transporte para a locomoção do profissional do magistério.

Art. 10 - Aos Profissionais da Educação em efetivo exercício de suas funções, serão concedidas gratificações sobre o salário base de:

I – 40% (quarenta por cento) ao Coordenador da Educação Básica;

II – 35% (trinta e cinco por cento) ao Coordenador de Pedagógico;

III – 30% (trinta por cento) ao Coordenador Escolar;

IV – 15% (quinze por cento) ao Secretário Escolar;

V – 15% (quinze por cento) ao Inspetor Escolar;

VI – 40% (quarenta por cento) ao Assessor Educacional;

VII – 15% (dez por cento) ao Coordenador de Biblioteca;

VIII – 15% (quinze por cento) ao Coordenador de Centro de Tecnologia da Informação;

IX – 10% (dez por cento) Coordenador do Comitê Gestor de Avaliação Funcional;

X – 10% (dez por cento) Secretário do Comitê Gestor de Avaliação Funcional.

Art. 11 - Será concedida gratificação por função, aos diretores, em efetivo exercício da função, durante o período de sua gestão, calculada sobre o vencimento, de acordo com o número de turmas da escola, conforme tabela seguinte:

I – De 100 a 200 alunos: 15% (quinze por cento);

II – De 201 a 400 alunos: 20% (vinte por cento);

III – De 401 a 600 alunos: 25% (vinte e cinco e cinco por cento);

IV – De 601 a 800 alunos: 30% (trinta por cento);

V – Mais de 800 alunos: 40% (quarenta por cento).

Parágrafo Único: A gratificação por função de vice-diretor corresponderá a 80% (oitenta por cento) do percentual de gratificação do Diretor da Unidade de Ensino.

Art. 12 - As gratificações de que tratam os artigos 10, 11, 12 e seu parágrafo único cessarão com a mudança de função, ou durante o período de licença superior a 30(trinta) dias.

Parágrafo Único – O dispositivo do caput deste artigo não se aplica à licença sabática, prêmio, maternidade e adoção.

SEÇÃO II

DO BÔNUS DA AVALIAÇÃO COLETIVA

Art. 13 – Será atribuído bônus anual, variável e provisório de 25% ou 50% (vinte e cinco por cento a cinquenta por cento), aos Profissionais da Educação Municipal lotados nas unidades de trabalho da Secretaria Municipal de Educação, que atinjam conceitos de desempenho funcional coletivo estabelecido nesta Lei.

Parágrafo Único: As avaliações de desempenho constantes nesta Lei caracterizam-se como processo pedagógico-participativo, integrados e solidários, visando ao desenvolvimento do profissional na carreira, no âmbito do Magistério Público Municipal.

Art. 14 – Para efeito de concessão, o conceito de classificação da avaliação de desempenho funcional coletivo e os percentuais de bonificação sobre o salário base dos Profissionais da Educação Municipal, são:

I – (A) DESEMPENHO SATISFATÓRIO = Bônus anual de 50%, equivalente ao vencimento mensal do Profissional do Magistério, o que representa pontuação de performance coletiva entre 7,0 e 10,0 na consecução dos objetivos fixados pelo conjunto da comunidade escolar da respectiva unidade administrativa;

II – (B) DESEMPENHO PARCIAL = Bônus anual de 25%, equivalente ao vencimento mensal do Profissional do Magistério, o que representa pontuação de performance coletiva entre 4,0 e 6,9 na consecução dos objetivos fixados pelo conjunto da comunidade escolar da respectiva unidade administrativa;

III - (C) DESEMPENHO INSATISFATÓRIO = 0% de bônus anual para os Profissionais do Magistério, o que representa pontuação de performance coletiva entre 0,1 e 3,9 na consecução dos objetivos fixados pelo conjunto da comunidade escolar da respectiva unidade administrativa.

§ 1º Fica proibido à transferência de professor para unidades de trabalho incompatível com sua classificação na avaliação de desempenho funcional coletivo, exceto quando para ocupar cargo comissionado ou função gratificada prevista em Lei.

§ 2º Os Profissionais do Magistério que estão à disposição da Entidade de Classe da Categoria, no exercício de suas funções, terão direito a perceber automaticamente, conceito "B" de classificação de desempenho funcional coletivo sobre o salário base, durante o cumprimento de seus mandatos.

§ 3º Os Profissionais do Magistério que estão afastados por período inferior há 01 (um) ano, para o uso de Licença Prêmio, sabática, maternidade e adoção, bem como para cursos, congressos, seminários e eventos correlatos, serão considerados aptos à avaliação de desempenho profissional.

§ 4º As unidades de trabalho que obtiverem conceito "C" na avaliação de desempenho funcional coletivo, passarão por um acompanhamento sócio-funcional específico e de capacitações dirigidas, para superação de suas deficiências.

SEÇÃO III

DA CONSTITUIÇÃO E DO FUNCIONAMENTO DO COMITÊ GESTO DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

Art. 15 - As avaliações de desempenho e por evolução serão realizadas anualmente, por um Comitê Gestor de Avaliação Funcional constituído por 07 (sete) membros titulares, com os seus respectivos suplentes, com mandato de 02 (dois) anos, permitida recondução por igual período. O Comitê Gestor será responsável por todo o processo de

operacionalização do sistema de avaliação constata nesta lei, sendo constituído por:

I – um representante das unidades em efetivo exercício, eleito pelos servidores;

II – um representante indicado pela Secretaria Municipal de Educação;

III – um representante indicado pela Secretaria Municipal de Administração;

IV – um representante indicado pelo Conselho do FUNDEB;

V – um representante indicado pelo Conselho de Alimentação Escolar;

VI – um representante do Corpo Técnico pedagógico, indicado pelo departamento competente da Secretaria de Educação;

VII – um representante indicado pela Entidade de Classe da Categoria.

§ 1º O processo de avaliação de desempenho funcional coletivo só poderá ocorrer com a presença de no mínimo 50% + 01 (cinquenta por cento mais um) dos membros do Comitê Gestor de Avaliação Funcional, que terão a prerrogativa de criar grupos de trabalhos, com a finalidade de melhor atender as necessidades de suas atividades.

§ 2º A reunião ordinária ocorrerá uma vez a cada ano e, as extraordinárias, quando convocadas pelo Coordenador, Secretaria Municipal de Educação ou por autoconvocação de 50% + 01 (cinquenta por cento mais um) dos seus membros.

§ 3º Os membros do Comitê Gestor de Avaliação Funcional serão homologados, através de portaria, pelo Chefe do Poder Executivo;

§ 4º Em sua primeira reunião elegerão entre seus pares titulares, um Coordenador e um Secretário, observando critérios que contemplem a competência e o compromisso no exercício das funções elencadas, os quais farão jus às gratificações previstas nesta lei, com direito de ficar a disposição de parte ou total de sua carga horária, conforme deliberação da Secretaria Municipal de Educação, a fim de desenvolver com presteza as atividades do respectivo órgão.

§ 5º Os resultados dos diversos mecanismos de avaliação de desempenho instituídos para aferir a qualidade da educação na rede pública, o Projeto Político Pedagógico e o Plano de Ações e Metas homologadas das unidades da Secretaria Municipal de Educação, são os parâmetros fundamentais, que servirão de base para a avaliação de desempenho funcional coletivo.

§ 6º As atividades de avaliação de desempenho funcional coletivo de que trata o caput deste artigo, será fiscalizada nas unidades de ensino pelos Conselhos Escolares e em âmbito institucional, pelo Conselho Municipal de Educação.

§ 7º Após o término da avaliação de desempenho funcional coletivo das suas unidades, a Secretaria Municipal de Educação ficará responsável pela divulgação dos resultados, para as Comunidades Educacionais da Rede Municipal de Sanharó.

§ 8º A função de membro do Comitê Gestor de Avaliação Funcional e de Fiscalização é considerada como atividade de caráter relevante para o serviço público do Município;

§ 9º Os membros do Comitê Gestor de Avaliação Funcional e de Fiscalização, quando servidores, durante o período de exercício de suas funções, terão direito à substituição em suas faltas, pela municipalidade, sendo resguardada suas cargas horárias e remuneração, bem como o retorno as respectivas unidades onde se encontram lotados.

SEÇÃO IV

DAS COMPETÊNCIAS DO COMITÊ GESTOR DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

Art. 16 – Além das atribuições previstas nesta lei, compete ao Comitê Gestor de Avaliação Funcional:

I – Informar aos profissionais do magistério sobre o processo de avaliação em todos os seus aspectos, fornecendo inclusive, cópia da respectiva ficha de avaliação funcional, quando solicitada pelo servidor, após o término e resultado do exame;

II – Fazer registro sistemático e objetivo de todo o processo de avaliação do profissional do magistério avaliado, dando-lhe conhecimento do resultado, no prazo de até 15 (quinze) dias após a data do término da avaliação correspondente, para seu pronunciamento.

III – Considerar o período anual de março a dezembro, para fins de registro de avaliação funcional da Secretaria de Educação;

IV – Propor inclusive quando cabíveis ações para o aprimoramento do PCRM, considerando a contínua necessidade de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal e da legislação vigente;

V – Agir com total transparência em todas as suas ações e julgar os recursos administrativos referentes à avaliação funcional.

SEÇÃO V

DOS INDICADORES DE DESEMPENHO COLETIVO

Art. 17 – Compõe os indicadores para o processo de avaliação de desempenho funcional coletivo da unidade de trabalho:

- a)** avaliação do nível de aprendizagem do corpo discente;
- b)** avaliação do grau de evasão escolar da unidade;
- c)** avaliação da qualidade do trabalho ofertado pelo corpo docente;
- d)** avaliação do grau de repetência escolar da unidade;
- e)** avaliação das condições patrimoniais e de matérias de trabalho da unidade;
- f)** avaliação do uso dos recursos didático na prática pedagógica;
- g)** avaliação das atividades desportivas, de lazer, culturais e do grau de interação da unidade com a comunidade;
- h)** avaliação do cumprimento do Projeto Político Pedagógico e do Plano de Ações e Metas da Unidade e do Regimento Escolar;
- i)** avaliação dos resultados do processo de gestão da unidade escolar, como: o grau de transparência, nível de organização, agilidade dos trabalhos administrativos e de atendimento ao público;

j) avaliação da quantidade e qualidade da merenda ofertada na unidade escolar;

l) avaliação do nível de orientação pedagógica prestada na unidade;

m) avaliação das atividades da formação continuada e das atividades coletivas da unidade;

n) avaliação do uso de novas tecnologias da unidade, enquanto importante experiência no cotidiano educacional e humano;

o) avaliação do currículo comprovado dos Profissionais do Magistério da referida unidade de trabalho;

p) avaliação da produção de conhecimento dos Profissionais do Magistério da unidade de trabalho, inerente a sua área de atividade;

q) avaliação do processo de recuperação de aprendizagem para os estudantes da unidade;

r) avaliação do nível de compartilhamento das ações escolares pelos seus membros;

s) avaliação do nível de satisfação dos usuários dos serviços de educação, tendo em vista a busca da eficiência e eficácia no cumprimento da função pública de prestar uma educação de qualidade.

§ 1º Para o processo de avaliação de desempenho funcional coletivo da unidade de trabalho do sistema municipal de ensino, participarão o corpo técnico e docente, pais de alunos e alunos, quando couber e servidores administrativos, através de preenchimento de questionários específicos.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação, ouvido o conjunto da educação, poderá baixar normas regulamentares, para o fiel cumprimento ao disposto no caput deste artigo.

§ 3º A unidade que discordar do resultado da avaliação de desempenho funcional coletivo, poderá requerer no prazo de 15 (quinze) dias a partir da divulgação do resultado, mediante recurso fundamentado, com quorum qualificado de 3/5(três quintos) de assinaturas de servidores lotados na referida unidade, a revisão do resultado de sua avaliação.

§ 4º O recurso será apreciado em única instância pelo Comitê Gestor de Avaliação Funcional, que deverá proferir decisão no prazo de até 15(quinze) dias do recebimento do recurso.

§ 5º No exame do recurso da unidade, caberá ao Comitê Gestor de Avaliação Funcional determinar a realização de nova avaliação, confirmar o seu resultado ou reformá-lo.

SEÇÃO VI DO ADICIONAL DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 18 – No decorrer de cada decênio de efetivo exercício de suas funções, o integrante do Grupo Ocupacional Magistério, terá direito um adicional de 5% (cinco por cento) sobre seu vencimento, quando submetido à avaliação de desempenho funcional individual por mérito, em pontuação de avaliação de 1,0 (um) a 10,0 (dez).

§ 1º Para o cumprimento do caput deste artigo, aplica-se 1/5 (um quinto) dos percentuais do conceito de classificação obtidos pelas unidades de trabalho no processo de avaliação de desempenho funcional coletivo, constantes no artigo 15 desta Lei, como parâmetro, para o contingente de professores que serão beneficiados, que obtiveram maior média de pontuação individual.

§ 2º Fica assegurado aos Profissionais do Magistério Municipal, que estão à disposição de Entidades de Classe da Categoria, no exercício de suas funções, o direito a uma indicação anual, para referida promoção, em consonância com os princípios da presente Lei.

Art. 19 – O Comitê Gestor de Avaliação Funcional é o órgão responsável pelo processo de avaliação de desempenho funcional individual por mérito, para os candidatos do magistério da unidade de trabalho.

§ 1º Os servidores lotados há no mínimo 01 (um) ano na unidade de trabalho, poderão concorrer ao processo de avaliação de desempenho funcional individual, sendo 50% (cinquenta por cento) indicados pelo corpo técnico e 50% (cinquenta por cento) indicados pelo corpo docente da unidade, quando atingidos os requisitos estabelecidos nesta Lei.

§ 2º Os candidatos indicados para a avaliação de desempenho funcional individual, não poderão ultrapassar a 1/3 (um terço) do total do número de profissionais do magistério, lotados na referida unidade.

§ 3º Em caso de empate no total de pontos do processo de avaliação de desempenho funcional individual dos candidatos indicados, terá preferência para efeito de classificação, o candidato com maior titulação, maior tempo de serviço no magistério municipal e maior idade.

§ 4º Dos candidatos lotados na unidade sede da Secretaria Municipal de Educação, serão indicados 50% (cinquenta por cento) pelos seus pares e 50% (cinquenta por cento) pela chefia mediata e imediata, na proporção de 1/3 (um terço) do corpo técnico.

§ 5º A fiscalização da avaliação de desempenho funcional individual, segue os mesmos parâmetros para a avaliação de desempenho funcional coletivo.

§ 6º O processo de avaliação de desempenho funcional individual por mérito, só poderá ocorrer com a presença de no mínimo de 50% + 01 (cinquenta por cento mais um) dos membros do Comitê Gestor de Avaliação Funcional, que terão a prerrogativa de criar grupos de trabalhos, com a finalidade de melhor atender as necessidades de suas atividades.

§ 7º A reunião ordinária ocorrerá uma vez a cada ano e, as extraordinárias, quando convocadas pelo Coordenador, Secretaria Municipal de Educação ou por autoconvocação de 50% + 01 (cinquenta por cento mais um) dos seus membros.

SEÇÃO VII

DOS INDICADORES DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 20 – Compõe os indicadores para o processo de avaliação de desempenho funcional individual dos candidatos:

a) avaliação criteriosa do curriculum vitae e de produção de conhecimento vinculada à sua área de atividade;

b) avaliação sobre o uso do diário de classe;

- c)** avaliação do interesse no autodesenvolvimento, em formações educacionais e nos eventos escolares;
- d)** avaliação da capacidade de iniciativa e criatividade;
- e)** avaliação sobre a contribuição para a eficiência e eficácia global da unidade;
- f)** avaliação sobre o processo de recuperação de aprendizagem do corpo discente sob a responsabilidade do professor;
- g)** avaliação sobre o grau de comprometimento com o atingimento dos objetivos da unidade;
- h)** avaliação sobre a pontualidade e assiduidade no trabalho e a tempestividade no cumprimento de suas tarefas;
- i)** avaliação do cumprimento das atividades pedagógicas, na proposta no planejamento de trabalho;
- j)** avaliação sobre o relacionamento interpessoal;
- l)** avaliação do nível de interação com a comunidade;
- m)** avaliação do domínio do uso das novas tecnologias, como experiência importante no âmbito educativo;
- n)** avaliação do nível de desempenho e do grau de leitura dos alunos, dos conteúdos e conhecimentos gerais;
- o)** avaliação do grau de zelo com o patrimônio público no exercício da função;
- p)** avaliação do nível de satisfação do usuário sobre a qualidade do trabalho desenvolvido pelo Profissional do Magistério;
- q)** avaliação da construção do conteúdo programático e curricular proposto para ser vivenciado na escola;
- r)** avaliação do uso de recursos didáticos na prática pedagógica do professor;
- s)** avaliação do sucesso escolar, da repetência e evasão escolar do corpo discente sob a responsabilidade do professor.

§ 1º Para o processo de avaliação de desempenho funcional individual, em função de docência, participarão colegas de trabalho, funções técnicas imediatas, pais de alunos e alunos a que está relacionado, quando couber, servidores administrativos e auto-avaliação do candidato, com pesos iguais, através de preenchimento de formulários específicos.

§ 2º Para o processo de avaliação de desempenho funcional individual, em função técnica, participarão à chefia mediata e imediata, colegas de trabalho, servidores administrativos, corpo docente a que está relacionado e autoavaliação do candidato, com pesos iguais, através de preenchimento de formulários específicos.

§ 3º Quando se fizer necessário, a Secretaria Municipal de Educação, ouvido o conjunto dos Profissionais do Magistério e o Conselho Municipal de Educação, baixará normas regulamentares, para o fiel cumprimento ao disposto no caput deste artigo.

§ 4º O servidor que discordar do resultado da avaliação de desempenho funcional individual, poderá requerer no prazo de até 15 (quinze) dias a partir da divulgação do resultado, mediante recurso fundamentado de pedido de revisão do resultado de sua avaliação.

§ 5º O recurso será apreciado em única instância pelo Comitê Gestor de Avaliação Funcional, que deverá proferir decisão no prazo de até 15(quinze) dias do recebimento do recurso.

§ 6º Do exame do recurso do servidor, caberá ao Comitê Gestor de Avaliação Funcional determinar a realização de nova avaliação, confirmar o seu resultado ou reformá-lo.

Art. 21 – o processo de avaliação de desempenho das escolas de base e correlatas dar-se-á em separado, quando se fizer necessário, nas escolas credenciadas de maior porte de sua localidade, embasado numa política de integração e nucleação da rede municipal.

Parágrafo Único: As escolas de base serão agrupadas por microrregião, em número que perfaçam um mínimo de 10(dez) e o máximo de 20(vinte) Profissionais do Magistério, para as avaliações de desempenho.

SEÇÃO VIII

DO ADICIONAL POR EVOLUÇÃO

Art. 22 – A cada decênio, o Profissional do Magistério Municipal, no efetivo exercício de suas funções, fará jus a um adicional de 5,0% (cinco por cento) sobre seu salário base, referente à evolução por capacitação,

quando comprovada participação em capacitações, cursos, congressos, seminários e eventos correlatos, identificados com a natureza de sua função, quando a soma do conjunto dessas atividades, perfaçam o mínimo de 180(cento e oitenta) horas.

§ 1º As análises curriculares de que trata o caput deste artigo, ficará a cargo do Comitê Gestor de Avaliação Funcional, sob a Fiscalização do Conselho Municipal de Educação, para o fiel cumprimento de suas atribuições.

§ 2º As reuniões ocorrerão com a presença de 50% + 01 dos membros da comissão designada.

§ 3º A reunião ordinária ocorrerá uma vez a cada ano e, as extraordinárias, quando convocadas pelo Coordenador, Secretaria Municipal de Educação ou por autoconvocação de 50% + 01 (cinquenta por cento mais um) dos seus membros.

§ 4º A análise deve atentar para a proporcionalidade dos eventos elencados.

§ 5º Os eventos a que se refere o caput deste artigo, só poderão ser computados para auferir o benefício, quando realizados por instituições reconhecidas pelo poder público, e quando a unidade administrativa a qual o servidor esteja vinculado não tenha obtido conceito "C" na avaliação de desempenho coletivo, durante o período.

§ 6º Fica assegurado o mesmo direito constante no caput deste artigo, aos Profissionais do Magistério que se encontram a disposição de outros órgãos e entidades, desde que cumpridos os requisitos estabelecidos nesta Lei.

§ 7º O professor que discordar do resultado da análise curricular, poderá requerer no prazo de até 15 (quinze) dias da divulgação do mesmo, mediante recurso fundamentado, a sua revisão.

§ 8º O recurso será apreciado em única instância pelo Comitê Gestor de Avaliação Funcional, que deverá proferir decisão no prazo de até 15(quinze) dias do recebimento do recurso.

§ 9º Do exame do recurso do professor, caberá ao Comitê Gestor de Avaliação Funcional determinar a confirmação do seu resultado ou reformá-lo.

§ 10º Quando o Profissional realizar curso de aperfeiçoamento ou mais de um de pós-graduação do mesmo nível, em sua área de conhecimento ou relacionado ao exercício da função, que perfaçam a carga horária mínima de 180(cento e oitenta) horas, em instituição reconhecida pelo Poder Público, fica dispensado do exame pelo Comitê Gestor de Avaliação Funcional, bastando requerer ao órgão competente da administração municipal, o adicional por evolução a que tem direito.

SEÇÃO IX

DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 23 - A cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício, os Profissionais da Carreira do Magistério, farão jus automaticamente, ao adicional de tempo de serviço no valor de 5,0% (cinco por cento), sobre seu salário base, correspondente à soma das referências do período.

CAPÍTULO II

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 24 - A qualificação profissional, objetiva o aprimoramento permanente do ensino e o desenvolvimento na carreira, através de instituições credenciadas, reconhecidas pelo Poder Público em atividades de atualização e de aperfeiçoamento profissional na área de educação, de acordo com os critérios de afastamento e de licença do Estatuto do Magistério.

§ 1º - A qualificação profissional ocorrerá com base nas necessidades da Secretaria Municipal de Educação e por solicitação do servidor, atendendo com prioridade sua integração, atualização e seu aperfeiçoamento.

§ 2º - Ao professor em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Rede Municipal de Ensino e da Administração Pública.

§ 3º - O processo de qualificação ocorrerá por iniciativa da Secretaria Municipal de Educação ou por iniciativa do Profissional do Magistério, cabendo ao Município atender, prioritariamente:

I - Programa de Integração à Administração Pública - aplicado a todos os Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, com o objetivo de informar sobre a estrutura e organização da Secretaria Municipal de Educação, direitos, deveres e outros assuntos considerados relevantes da área educacional;

II - Programa de Capacitação - aplicado aos Profissionais do Magistério para incorporação de novos conhecimentos e habilidades decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração de legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho de seu cargo ou função;

III - Programa de Desenvolvimento - destinado à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, por meio de cursos regulares oferecidos pela instituição;

IV - Programa de Aperfeiçoamento - aplicado aos Profissionais do Magistério com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionada ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e eventos similares;

V - Programa de Desenvolvimento Gerencial - destinados aos ocupantes de cargos e funções gratificadas do organograma da Secretaria Municipal de Educação, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente de suas atribuições.

CAPÍTULO III DA JORNADA DE TRABALHO, FÉRIAS E RECESSO

Art. 25 - O regime de trabalho, as férias e o recesso escolar dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Sanharó são estabelecidos pelo Estatuto do Magistério.

Art. 26 - O regime de trabalho deverá ser cumprido e completado onde for necessário, inclusive em mais de um estabelecimento de ensino, conforme a necessidade da Rede Municipal de Ensino.

Art. 27 - 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.

CAPÍTULO IV DA APLICAÇÃO DOS RECURSOS DO FUNDEB

Art. 28 - Conforme legislação vigente, o município de Sanharó – PE aplicará, no mínimo, 60% (sessenta por cento) dos recursos proveniente do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, no pagamento da remuneração dos Profissionais do Magistério em efetivo exercício de suas funções, na Rede Pública Municipal de Ensino.

Parágrafo Único: Em caso de saldo dos recursos financeiros do FUNDEB destinado ao pagamento de pessoal do magistério da Educação Básica do Município, desde que em efetivo exercício de suas funções, farão jus a abono proporcional a sua carga horária, não incorporável ao vencimento.

TÍTULO IV DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

CAPÍTULO I DO CONTRATO DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

Art. 29 - Nos termos da legislação vigente, o Poder Executivo, diante da necessidade temporária de excepcional interesse público, poderá contratar professor por tempo determinado.

Parágrafo Único: A contratação de professor por tempo determinado dar-se-á observando o que determina o Estatuto do Magistério e o Regime Jurídico Único do Município, quando confirmada à quantidade insuficiente de professor para o atendimento normal das aulas, para a celebração de convênios com fins educacionais, com prazo determinado ou a fim de atender outras situações de emergência.

Art. 30 - A contratação de que trata o caput do artigo 30 será sempre em caráter suplementar e emergencial, comprovada sua necessidade.

TÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31 - Fica estabelecido 1º de janeiro, como data base da Categoria para a revisão anual dos valores dos salários, tendo como referência mínima, o valor estabelecido no Piso Nacional do Magistério.

Parágrafo Único: As disposições relativas ao Piso Salarial de que trata esta Lei, serão aplicadas a todas as aposentadorias e pensões dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Sanharó pagos pelo município.

Art. 32 - A partir desta Lei, serão enquadrados conforme quadros anexos, os valores básicos das horas-aulas, dos vencimentos e adicionais por classes dos níveis do Magistério Público Municipal, carga horária, habilitação e quantitativo de pessoal, bem como os percentuais de gratificações pelo exercício de funções públicas.

§ 1º - O professor em acumulação de cargo previsto pela Constituição Federal poderá usar sua habilitação/titulação e outros direitos e vantagens em ambos os vínculos, obedecidos aos critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 2º Os professores que se encontram em desvio de função, exceto quando no fiel cumprimento do mandato sindical, não terão direito a perceber aulas-atividades.

Art. 33 - Os enquadramentos no Plano de Carreira, constante nesta Lei, entrarão em vigor em 1º de janeiro de 2010.

§ 1º - Os atuais Profissionais da Educação Municipal, ficarão lotados nas respectivas classes e níveis, de acordo com a titulação e o tempo de serviço de cada um.

§ 2º - As promoções, progressões, evoluções e gratificações dos servidores estáveis dar-se-ão por Portaria do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 34 - Não constituirão despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino, aquelas realizadas com pessoal docente, técnicos

da educação e demais servidores, quando em desvio de função ou alheia à manutenção e desenvolvimento do ensino, salvo dispositivos legais em Lei.

Art. 35 – O abono e o bônus anual de desempenho coletivo, constantes nesta Lei, serão considerados de forma isolada e autônoma, não sendo utilizados para fins de cômputo de qualquer vantagem ou indenização, nem serão incorporados aos proventos da aposentadoria do Profissional do Magistério.

Art. 36 – O adicional por tempo de serviço constante no artigo 24 desta Lei, não se aplica aos empregados públicos em extinção, que façam parte do quadro do magistério público municipal.

Art. 37 - Os professores leigos, de licenciatura curta e proderu são considerados cargos em extinção, diante a ausência de titulação necessária, o que torna impeditivo de serem enquadrados pela presente lei.

Art. 38 – A Administração Municipal terá prazo de até 12 (doze) meses, a partir da vigência desta lei, para a instalação do Comitê Gestor de Avaliação Funcional.

Parágrafo Único: A Secretaria Municipal de Educação adotará de todos os meios necessários, para o funcionamento dos referidos órgãos, na consecução de suas atribuições.

Art. 39 – O pagamento de bônus e adicionais advindos do resultado das avaliações de desempenho funcional e por evolução, provenientes dos recursos do FUNDEB, serão efetuados no ano subsequente ao do exame.

Parágrafo Único: Desde haja disponibilidade financeira nos recursos da Educação e tempo hábil para a realização de todas as atividades do processo de avaliação, pelo Comitê Gestor, a municipalidade poderá pagar no ano em curso, as vantagens em tela do caput deste artigo.

Art. 40 – O Conselho Municipal de Educação em âmbito institucional e os Conselhos Escolares nas unidades de ensino são responsáveis pela fiscalização do sistema de avaliação de desempenho funcional e por evolução, pela natureza de suas funções.

Art. 41 - O presente Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Sanharó - PCRM poderá sofrer modificações pelo Poder Executivo através de medidas legais, quando analisado pela Secretária Municipal de Educação e ouvido a Categoria, sempre que ocorrerem alterações nas legislações específicas na esfera Federal, Estadual e Municipal, bem como para atender aos casos omissos e as necessidades de aperfeiçoamento que as demandas exigirem.

Art. 42 - Os efeitos financeiros desta lei serão considerados a partir do enquadramento de todos os Profissionais do Magistério, que tem direito, da Rede Pública Municipal de Ensino de Sanharó.

Parágrafo Único: Os recursos para fazer face aos dispêndios financeiros decorrentes desta Lei, correrão por conta de dotações já existentes no Orçamento Municipal e por transferências do Governo da União, através do Ministério da Educação nos termos da Lei Federal nº. 9.424 de 24 de dezembro de 1996 e da Emenda Constitucional nº. 53 de 20 de dezembro de 2006.

Art. 43 - Esta Lei entra em vigor a partir da data de sua publicação, revogando-se todas as disposições em contrário, em especial, as leis municipais 286/98, 343/02 e 394/04.

Câmara Municipal de Sanharó, 29 de março de 2010.

Ricardo Alexandre Galvão Didier
Presidente

ANEXO I

QUADRO DE PESSOAL DO CARGO DE PROFESSOR DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL E TABELA DO VALOR HORA-AULA

Símbolo do cargo	Habilitação	Nível	Valor Hora-aula	Carga Horária	Nº Professores
Em extinção	Leigos	-	R \$ 3,40	150 h/a	07
PD1	Magistério	I	R \$ 5,13	150h/a	04
PD1	Magistério	I	R \$ 5,13	200h/a	55
Em extinção	Licenciatura Curta	-	R \$ 5,64	150h/a	01
Em extinção	Licenciatura Curta	-	R \$ 5,64	200h/a	-
PD2	Licenciatura Plena	II	R \$ 5,90	150h/a	21
PD2	Licenciatura Plena	II	R \$ 5,90	200h/a	10
PD3	Especialização	III	R \$ 6,49	150h/a	33
PD3	Especialização	III	R \$ 6,49	200h/a	42
PD4	Mestrado	IV	R \$ 7,46	200h/a	-
PD5	Doutorado	V	R \$ 8,95	-	-
PD6	Pós-Doutorado	VI	R \$ 9,84	-	-

ANEXO II
QUADRO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

HABILITAÇÃO	DENOMINAÇÃO	NÚMERO	SÍMBOLO	PERCENTUAL
Especialização	Coordenador da Educação Básica	02	FGCEB	40%
Especialização	Coordenado de Ensino	04	FGCE	35%
Especialização	Coordenador Pedagógico	14	FGCP	30%
Licenciatura Plena	Secretário Escolar	05	FGSE	15%
Licenciatura Plena	Inspetor Escolar	03	FGIE	15%
Especialização	Assessor Educacional	02	FGAE	40%
Licenciatura Plena	Coordenador de Biblioteca	06	FGCB	15%
Licenciatura Plena	Coord. de Centro de Tecnologia da Informação	01	FGCTI	15%
Licenciatura Plena	Coordenador do Comitê Gestor de Avaliação Funcional	01	FGCCG	10%
Licenciatura Plena	Secretário do Comitê Gestor de Avaliação Funcional	01	FGSCG	10%
Licenciatura Plena	Diretor Escolar - I	15	FGDE1	15%
Licenciatura Plena	Diretor Escolar - II	04	FGDE2	20%
Licenciatura Plena	Diretor Escolar - III	06	FGDE3	25%
Licenciatura Plena	Diretor Escolar - IV	04	FGDE4	30%
Licenciatura Plena	Diretor Escolar - V	04	FGDE5	40%
Licenciatura Plena	Vice-Diretor Escolar	06	FGVDE	Vide Art. 11 P. Único

ANEXO III
TABELA VENCIMENTAL DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO
CARGA HORÁRIA: 150 HORAS-AULA

NÍVEIS	HABILITAÇÃO	CLASSES							
		A	B	C	D	E	F	G	H
VI	PÓS-DOCTORADO	R\$ 1.477,65	R\$ 1.551,53	R\$ 1.629,11	R\$ 1.710,56	R\$ 1.796,09	R\$ 1.885,89	R\$ 1.980,19	R\$ 2.079,20
V	DOCTORADO	R\$ 1.343,32	R\$ 1.410,48	R\$ 1.481,01	R\$ 1.555,06	R\$ 1.632,81	R\$ 1.714,45	R\$ 1.800,17	R\$ 1.890,18
IV	MESTRADO	R\$ 1.119,43	R\$ 1.175,40	R\$ 1.234,17	R\$ 1.295,88	R\$ 1.360,67	R\$ 1.428,71	R\$ 1.500,14	R\$ 1.575,15
III	PÓS-GRADUAÇÃO	R\$ 973,42	R\$ 1.022,09	R\$ 1.073,19	R\$ 1.126,85	R\$ 1.183,20	R\$ 1.242,35	R\$ 1.304,47	R\$ 1.369,70
II	GRADUAÇÃO	R\$ 884,93	R\$ 929,17	R\$ 975,63	R\$ 1.024,41	R\$ 1.075,63	R\$ 1.129,41	R\$ 1.185,88	R\$ 1.245,18
I	MAGISTÉRIO	R\$ 769,50	R\$ 807,98	R\$ 848,37	R\$ 890,79	R\$ 935,33	R\$ 982,10	R\$ 1.031,20	R\$ 1.082,76

CARGA HORÁRIA: 200 HORAS-AULA

NÍVEIS	HABILITAÇÃO	CLASSES							
		A	B	C	D	E	F	G	H
VI	PÓS-DOCTORADO	R\$ 1.970,20	R\$ 2.068,71	R\$ 2.172,14	R\$ 2.280,75	R\$ 2.394,79	R\$ 2.514,53	R\$ 2.640,25	R\$ 2.772,27
V	DOCTORADO	R\$ 1.791,09	R\$ 1.880,64	R\$ 1.974,67	R\$ 2.073,41	R\$ 2.177,08	R\$ 2.285,93	R\$ 2.400,23	R\$ 2.520,24
IV	MESTRADO	R\$ 1.492,57	R\$ 1.567,20	R\$ 1.645,56	R\$ 1.727,84	R\$ 1.814,23	R\$ 1.904,94	R\$ 2.000,19	R\$ 2.100,20
III	PÓS-GRADUAÇÃO	R\$ 1.297,89	R\$ 1.362,78	R\$ 1.430,92	R\$ 1.502,47	R\$ 1.577,59	R\$ 1.656,47	R\$ 1.739,30	R\$ 1.826,26
II	GRADUAÇÃO	R\$ 1.179,90	R\$ 1.238,90	R\$ 1.300,84	R\$ 1.365,88	R\$ 1.434,18	R\$ 1.505,88	R\$ 1.581,18	R\$ 1.660,24
I	MAGISTÉRIO	R\$ 1.026,00	R\$ 1.077,30	R\$ 1.131,17	R\$ 1.187,72	R\$ 1.247,11	R\$ 1.309,46	R\$ 1.374,94	R\$ 1.443,69