

**EMENTA:** Reformula a Lei nº 211/2003 de 1º de outubro de 2003, que Institui o Plano de Carreira e Remuneração para os integrantes do Quadro de Magistério da Secretaria de Educação do Município de Madalena e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE MADALENA, no uso de suas atribuições legais, FAÇO SABER que a Câmara Municipal de Madalena aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

#### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS

**Art. 1º** - Fica instituído o Plano de Carreira e Remuneração, para os integrantes do Quadro de Magistério da Secretaria Municipal de Educação, em consonância com as diretrizes da Constituição Federal em vigor e Emendas Constitucionais - Leis Federais nºs. 9.394 de 20 /12/96 e 9.424, de 24 /12 / 96 - Resolução nº 3 de 8/10/97 do Conselho Nacional de Educação - Parecer CEB. 10/97, Lei Orgânica do Município, Estatuto do Magistério e demais normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo Municipal.

**Art. 2º** - Esta Lei aplica-se aos profissionais que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos quais cabem as atribuições de ministrar, planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e administrar a Educação Básica.

**Parágrafo Único** - O Regime Jurídico dos profissionais do Magistério Público é o estabelecido na Lei que institui o Regime Jurídico Único.

**Art. 3º** - O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério objetiva a profissionalização e a valorização do servidor do Magistério, bem como a melhoria do



desempenho e da qualificação dos serviços de Educação prestados à população do Município de Madalena e, ainda, a eficácia e a continuidade da ação administrativa, através das seguintes ações:

- I. Restabelecer a Carreira do Magistério, através de uma estrutura compatível com o nível organizacional da Secretaria Municipal de Educação e adotar mecanismos que regulem as evoluções, funcional e vencimental, do Profissional;
- II. Adotar os princípios da habilitação, do mérito e da avaliação de desempenho, para o desenvolvimento na Carreira;
- III. Integrar o Desenvolvimento Profissional de seus servidores ao Desenvolvimento da Educação do Município

**Art. 4º** - A estruturação do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério obedecerá à uma seqüência lógica e hierárquica de cargos, dispostos em três classes, segundo a escolaridade e qualificação profissional exigidas, objetivando nortear a Evolução Funcional do profissional do Magistério, orientando-se pelos seguintes conceitos básicos:

- I. **Cargo de Magistério** - lugar na organização do Serviço Público, correspondente a um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao profissional do Magistério, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento pago pelos cofres do Município, para provimento, em caráter efetivo e/ou de confiança, na forma estabelecida em Lei;
- II. **Carreira** - conjunto de classes da mesma natureza funcional e hierarquizadas, segundo os graus de responsabilidade e complexidade a elas inerente, para desenvolvimento do servidor, nas classes dos cargos/funções que a integram, abrangendo toda a Educação Básica;
- III. **Classe** - divisão básica da carreira, contendo determinado número de cargos de provimento efetivo, de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupadas, segundo sua natureza e complexidade e da habilitação profissional exigida;
- IV. **Categoria Funcional** - conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho;



- V. **Função de Magistério** - atividade de docência e de suporte pedagógico direto a docência, aí incluídas, as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação pedagógica;
- VI. **Grupo Ocupacional** - conjunto de carreiras funcionais reunidas, segundo a correlação e a afinidade existentes entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou grau de conhecimento;
- VII. **Quadro de Magistério** - conjunto de cargos e funções de docência e de suporte pedagógico;
- VIII. **Referência** - posição do profissional do Magistério dentro da classe, que permite identificar a situação do ocupante, quanto à referência hierárquica e a remuneração da classe.

## CAPÍTULO II

### DA NATUREZA DOS CARGOS, CARREIRAS E DA ESTRUTURA.

**Art. 5º** - O Quadro do Magistério é constituído das seguintes classes:

- I. Docência:
  - a) Professor de Educação Básica I
  - b) Professor de Educação Básica II
  - c) Professor de Educação Básica III
- II. Suporte Pedagógico:
  - a) Psicopedagogo;
  - b) Terapeuta Ocupacional.

**Art. 6º** - Além das classes previstas no artigo anterior poderá haver, na Unidade Escolar, cargos de confiança de Diretor Geral de Escola, Coordenador Pedagógico de Escolar, Coordenador Administrativo-Financeiro de Escola, Coordenador Municipal de Pólo e Coordenador de Ensino conforme o anexo V.

**Art. 7º** - Os integrantes da Carreira de Docência exercerão suas atividades, na seguinte forma:

- I. **Professor de Educação Básica I**, lecionará na Educação Infantil e nas primeiras séries do Ensino Fundamental;
- II. **Professor de Educação Básica II** - lecionará na Educação Infantil e nas primeiras séries do Ensino Fundamental;



**III. Professor de Educação Básica III** - lecionará nas últimas séries do Ensino Fundamental e no Ensino Médio nas seguintes áreas de habilitação:

- a) Ciências da Natureza e Matemática;
- b) Cultura e Sociedade;
- c) Linguagem e Códigos.

**Art. 8º** - Os integrantes das funções gratificadas - FG, de Suporte Pedagógico, exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades da Educação Básica observada a formação em curso de graduação em Pedagogia ou em nível de Pós-Graduação exigidas pelo art. 64 da Lei nº 9.394 de 20/12/1996 - LDB.

**Art. 9º** - Os requisitos e a qualificação para o provimento dos cargos das classes docentes são os estabelecidos no anexo I, parte integrante desta Lei.

**Art. 10** - O Plano de Carreira e Remuneração, instituído por esta Lei, objetiva a valorização do Profissional do Magistério, de modo a proporcionar a melhoria da qualidade do ensino e fica assim organizado:

- I. Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério - MAG, da Educação Básica, segundo os Grupos Ocupacionais, as Categorias Funcionais, as Carreiras, os Cargos / Classes, Referências e Qualificação para o Ingresso-Anexo I;
- II. Linhas de Transposição de Cargos - Anexo II;
- III. Formas de Provimento - Anexo III;
- IV. Tabelas Vencimentais - Anexo IV;
- V. Estrutura dos Cargos de Confiança - Anexo V;
- VI. Descrição e especificação da Carreira e dos respectivos cargos/funções - Anexo VI.

**Art. 11** - A Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério - MAG, fica organizado em Grupos Ocupacionais, Categorias Funcionais, Carreiras, Cargos/Classes, Referências e Qualificação para ingresso, na forma do Anexo I, parte integrante desta Lei.

**Art. 12** - As Linhas de Transposição ficam definidas conforme dispõe o Anexo II, parte integrante desta Lei.

**Art. 13** - A Forma de Provimento dos Cargos do Quadro de Pessoal do Magistério são as constantes do Anexo III.

**Art. 14** - As Tabelas Vencimentais correspondem a carga horária descrita no Art. 18 e estão contidas no Anexo IV, parte integrante desta Lei.

**Art. 15** - A composição dos cargos de confiança está contida no Anexo V, desta Lei.

**Art. 16** - A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades com alunos e de trabalho pedagógico na escola.

**Parágrafo Único** - As horas de trabalho pedagógico na escola deverão ser utilizadas para estudos, preparação de aulas, avaliação de trabalho dos alunos e outras atividades pedagógicas e de ensino de interesse da Comunidade Escolar, bem como o atendimento aos pais de alunos.

**Art. 17** - O regime de trabalho dos docentes será de vinte e quarenta horas semanais de atividades, sendo:

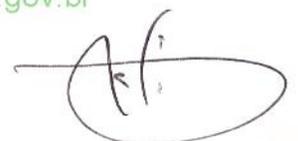
- a) dezoito ou trinta e seis horas em atividades com alunos;
- b) duas ou quatro horas de trabalho pedagógico destinada ao cumprimento das atividades especificadas no art. 16, parágrafo único.

**§ 1º** - A jornada de trabalho de 20 horas, prevista no *caput* deste artigo, poderá ser alterada excepcionalmente para mais 20 horas, a fim de suprir as carências ocasionadas pelas licenças, afastamentos e aposentadorias que excedam o período de trinta dias ou para o exercício de direção, autorizadas pelo Secretário de Educação.

**§ 2º** - Cessada a necessidade da ampliação da carga horária de trabalho do docente, o mesmo retornará ao regime de trabalho contratual de vinte horas semanais;

**§ 3º** - O Docente sujeito ao regime de quarenta horas semanais de trabalho, terá vencimento mensal na proporcionalidade de cem por cento do vencimento básico mensal, do Docente, no regime de vinte horas semanais de trabalho.

**Art. 18** - O Docente sujeito ao regime de vinte horas semanais de atividades, previsto no *caput* do Art. 17, poderá exercer carga suplementar de trabalho.





§ 1º - Entende-se por carga suplementar de trabalho, o número de horas de trabalho a serem prestadas pelos docentes, além daquelas fixadas para a jornada de provimento inicial de vinte horas semanais de atividades, em caráter emergencial, para suprir as carências ocasionadas pelas licenças e afastamentos.

§ 2º - O número de horas semanais de carga suplementar de trabalho, corresponderá à diferença entre o limite de quarenta horas semanais de atividades e o número de horas previstas no regime de vinte horas semanais de atividades.

§ 3º - A retribuição pecuniária, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a um vinte avos do valor fixado para a jornada inicial de trabalho docente da Tabela Vencimental, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o Docente.

§ 4º - Para efeito do cálculo da retribuição mensal, o mês será considerado como de cinco semanas.

**Art.19** - Os ocupantes do cargo de Psicopedagogo exercerão suas atividades na jornada de trabalho de quarenta horas semanais.

**Art. 20** - Ao Docente investido na função de Diretor Geral de Escola será atribuído a jornada de trabalho de quarenta horas semanais, sem a obrigatoriedade de Regência de Classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a Escola.

**Art.21** - A hora de trabalho do Docente terá duração de sessenta minutos.

**Art. 22** - O Docente em Regência de Classe é obrigado a cumprir o número de horas-aula, segundo o calendário escolar, devendo recuperá-lo quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento.

**Art. 23** - A recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido através de consenso da direção da escola e seus docentes.

**Art. 24** - Fica assegurado ao Docente, no máximo trinta minutos consecutivos de descanso após as duas primeiras horas de aula, incluídos dentro da carga horária



diária do aluno, que deverá ser de quatro horas-aula.

**Art. 25** - Na hipótese da acumulação de um cargo de Psicopedagogo com um cargo docente, a carga total não poderá ultrapassar o limite de sessenta horas semanais.

### **CAPITULO III DA ORGANIZAÇÃO DO INGRESSO NAS CARREIRAS**

**Art. 26** - As carreiras são organizadas em classes, integradas por cargos de provimento efetivo, dispostos de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições.

**Art. 27** - O ingresso na Carreira dar-se-á por nomeação para Cargo Efetivo, após aprovação em Concurso Público, na Classe e na Referência Inicial, para jornada de 20 ou 40 horas e obedecerá aos dispositivos contidos no Estatuto do Magistério e nas demais normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo Municipal.

**Art. 28** - O Concurso Público será de Provas e Títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório, conforme o disposto no art. 206, inciso V, da Constituição Federal.

**Art. 29** - São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariem as disposições contidas no artigo 27, desta Lei.

**Art. 30** - Durante o Estágio Probatório, o servidor do Grupo Ocupacional do Magistério não poderá ser afastado do órgão de origem, nem fará jus à Evolução Funcional.

### **CAPÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA**

#### **SEÇÃO I DA PROGRESSÃO**

**Art. 31** - A progressão é a passagem do profissional do Magistério de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da faixa salarial da mesma classe,



obedecidos aos critérios de merecimento e antigüidade, mediante avaliação de indicadores de crescimento e da capacidade potencial de trabalho.

§ 1º - Os profissionais poderão se beneficiar com a progressão por merecimento, a cada vinte e quatro meses, com base na avaliação de desempenho a ser realizada, anualmente, de forma sistemática.

§ 2º - Os profissionais não beneficiados com a progressão por merecimento, no período de quatro anos farão jus à progressão por antigüidade.

**Art. 32** - Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito, para efetivação da progressão, serão definidos em Decreto do Poder Executivo Municipal.

**Parágrafo Único** - Os critérios do que trata o *caput* deste artigo serão adotados, na forma e nas condições estabelecidas em regulamento, visando ao processo de avaliação de desempenho e considerando:

- I. Comportamento observável do profissional;
- II. A contribuição do profissional para consecução dos objetivos das respectivas unidades educacionais;
- III. A objetividade e a adequação dos instrumentos de avaliação;
- IV. A periodicidade anual;
- V. O conhecimento, pelo profissional dos instrumentos de avaliação e seus resultados.

**Art. 33** - É assegurado ao profissional interpor recurso, perante a diretoria que o avaliou e, em caso de discordância, da decisão proferida nessa instância, quando for o caso, recorrer, a instancia superior.

**Art. 34** - Para efeito da contagem de tempo, com vistas à concessão da progressão por merecimento, serão computados períodos corridos, interrompendo-se quando o profissional:

- I. For afastado para o trato de interesses particulares;
- II. Estiver gozando licença, sem vencimentos;
- III. For condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;



- IV. Estiver com o vínculo suspenso;
- V. Estiver em prisão administrativa, ou decorrente de decisão judicial;
- VI. Estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou de Direito Público Interno, não pertencente ao Município;
- VII. Estiver desempenhando mandato eletivo;
- VIII. Estiver afastado para realização de cursos de pós-graduação;

§ 1º - Considerar-se-á período corrido, para os efeitos deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem;

§ 2º - Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento da pena de suspensão ou prisão administrativa, se posteriormente, o mesmo for considerado inocente.

Art. 35 - O número de profissionais a serem avançados por progressão, corresponderá à sessenta por cento do total de ocupantes, em cada referência, atendidos os critérios de desempenho e antigüidade.

§ 1º - Observado o disposto neste artigo, do percentual previsto para progressão, sessenta por cento será por desempenho e quarenta por cento por antigüidade.

§ 2º - Somente ocorrerá arredondamento do quociente na extração dos percentuais, quando a fração for igual ou superior a cinco décimos.

§ 3º - Quando da separação dos percentuais para progressão, resultar em número ímpar, será reservado um maior número para o critério por desempenho.

Art. 36 - A progressão por antigüidade recairá no profissional que contar maior tempo de serviço efetivo, na referência.

§ 1º - Para efeito da progressão por antigüidade, a apuração de tempo de serviço, na referência, obedecerá às disposições contidas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.



§ 2º - A classificação será por ordem decrescente, seguindo um maior tempo de serviço na referência.

Art. 37 - Em caso de empate na classificação da progressão por desempenho ou antigüidade, proceder-se-á ao desempate de acordo com os seguintes critérios:

- I. Maior tempo de serviço na Prefeitura Municipal de Madalena;
- II. Maior tempo de serviço público;
- III. Maior prole;
- IV. Maior idade.

Art. 38 - A efetivação da progressão por merecimento terá início a partir de 15 de abril de 2009, enquanto que, por antigüidade, a partir de 15 de abril de 2013.

Art. 39 - A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, no Orçamento a ser aprovado pela Câmara Municipal, recursos financeiros para efetivar as progressões por antigüidade e merecimento.

Parágrafo Único - Os recursos para progressão, objeto deste parágrafo, serão disponibilizados, segundo o limite permitido por lei específica, em relação à arrecadação do município.

## SEÇÃO II DA EVOLUÇÃO PELA VIA ACADÊMICA

Art. 40 - Para efeito desta Lei considera-se evolução pela via acadêmica, a elevação de uma referência qualquer, para a primeira referência correspondente à nova classe do profissional do Magistério, de acordo com a sua formação, comprovada por certificado ou diploma na sua área de atuação e respeitados os direitos adquiridos com relação aos seus vencimentos.

Art. 41 - A evolução pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do Magistério no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade do seu trabalho.

§ 1º Na medida em que for obtendo nova formação, deverá o profissional do



Magistério requerer o registro desta, para efeito de avaliação, ao Secretário Municipal de Educação, mediante apresentação do diploma ou certidão de conclusão do Curso emitida pela Instituição de Ensino Superior, acrescida do histórico escolar, desde que devidamente autenticados em cartório, no aguardo da emissão do Diploma definitivo.

§ 2º A Evolução Funcional será concedida imediatamente após a data do requerimento do profissional do Magistério;

Art. 42 - Ao profissional do Magistério que no momento do ingresso na classe já for portador da titulação apresentada, o benefício será concedido, somente após o estágio probatório.

### SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 43 - A Avaliação de Desempenho tem por objetivo reconhecer os níveis de crescimento, capacidade, qualidade e produtividade do profissional do Magistério, através de instrumento próprio utilizado para a aferição do seu desempenho, no cumprimento de suas atribuições.

Art. 44 - Na avaliação de Desempenho serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas, os fatores de produção, de capacitação e atualização do profissional do Magistério e as condições em que estas são exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

- I. Objetividade e adequação aos processos e instrumentos de avaliação do conteúdo ocupacional das carreiras;
- II. Contribuição do profissional do Magistério para a consecução dos objetivos da educação do Município;
- III. Comportamento observável do profissional do Magistério relativo à participação, qualidade do trabalho, responsabilidade e produção de trabalhos técnico-científicos;
- IV. Programa de treinamento e desenvolvimento, através de cursos e estágios no respectivo campo de atuação.

Art. 45 - Será instituída a Comissão de Gestão da Carreira com o fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos profissionais do Magistério, em conformidade com as normas constantes do Decreto do Poder Executivo Municipal, compondo esta comissão um profissional do Magistério indicado pelo sindicato da categoria.

Parágrafo Único - Os critérios, a periodicidade e os formulários da avaliação dos requisitos indicados nos incisos acima citados, serão regulamentados por Lei Específica, do Chefe do Poder do Executivo Municipal.

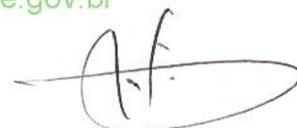
Art. 46 - A Comissão a que se refere o artigo anterior, será constituída:

- I. Um representante da Secretaria de Educação;
- II. Dois representantes do sistema de acompanhamento pedagógico;
- III. Um representante da Associação de Classe;
- IV. Um representante dos professores;
- V. Um representante dos diretores das escolas municipais.

Art. 47- Não perceberão remuneração específica para essa atividade, os membros da Comissão a que se refere o artigo anterior, considerando-se, porém, como serviço público relevante, prestado ao Município.

Art. 48 - Ao Secretário Municipal da Educação, competirá a nomeação dos integrantes da Comissão de Gestão da Carreira que, além de operacionalizar o processo de Avaliação de Desempenho, para fins de progressão, terá competência para:

- I. Orientar e distribuir, em tempo hábil, os formulários da avaliação pela via não acadêmica;
- II. Analisar e computar os pontos obtidos para consolidação dos resultados;
- III. Elaborar os boletins de classificação referentes à progressão;
- IV. Afixar, em local visível, a relação dos servidores classificados para a progressão, com indicação do cargo, classe, referência e número de pontos obtidos;
- V. Rever e analisar recursos dos profissionais que se julgarem prejudicados;
- VI. Encaminhar ao Secretário Municipal de Educação, relatório conclusivo do trabalho.





## CAPÍTULO V DA HABILITAÇÃO E DO TREINAMENTO

Art. 49 - As atividades na área de Habilitação e Treinamento do Profissional do Magistério, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão organizadas através de uma programação prévia, atribuídas aos órgãos setoriais da Prefeitura ou delegadas à entidades públicas ou privadas, especializadas na Capacitação de Recursos Humanos, mediante convênios ou contratos, observados nas normas pertinentes à matéria.

Parágrafo Único - O Município implementará programas de qualificação dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como, em programas de treinamento.

Art. 50 - Para se habilitar na carreira do Magistério será exigida dos docentes, a qualificação mínima:

- I. 3º ou 4º Pedagógico para a docência na Educação Infantil e nas primeiras séries do Ensino Fundamental;
- II. Ensino Superior em Licenciatura de Graduação Plena (Pedagogia em Regime Especial), para a docência na Educação Infantil e nas primeiras séries do Ensino Fundamental;
- III. Ensino Superior em Curso de Licenciatura de Graduação Plena ou Pedagogia em Regime Especial, com habilitação específica em área própria, para a docência nas séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio;
- IV. Formação Superior em área correspondente à complementação, nos termos de legislação vigente, para a docência nas séries finais do Ensino Fundamental.

Parágrafo Único - Para o exercício das demais atividades de Suporte Pedagógico, de que trata o art. 6º desta Lei, exigir-se-á qualificação mínima de graduação em Pedagogia ou de Pedagogia em Regime Especial nos termos do art. 64, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com especialização em área de suporte pedagógico.



**Art. 51** - Os Cursos de Pós-Graduação *lato sensu* compreendem o Aperfeiçoamento e/ou Especialização, em área relacionada com a de atuação do Profissional, com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas, realizados em instituições universitárias idôneas.

**Parágrafo Único** - O tempo necessário para a realização da Especialização ou Aperfeiçoamento será de dezoito meses, incluindo créditos e monografia.

**Art. 52** - Os Cursos de Pós-Graduação *stricto sensu* compreendem o Mestrado e/ou Doutorado, realizados em instituições de Ensino Superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese, necessárias à outorga dos títulos de Mestre ou Doutor, relacionados à área de atuação do profissional do Magistério.

**§ 1º** - O Docente que se afastar para cursar Pós-Graduação *stricto sensu* terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

- I. Até três anos para o Mestrado;
- II. Até quatro anos para o Doutorado;
- III. Até seis anos para Mestrado e Doutorado, cursado de uma só vez.

**§ 2º** - Os afastamentos de que tratam os incisos I, II e III serão concedidos inicialmente, por um ano e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas, pelo Docente.

**Art. 53** - Os Cursos de Pós-Graduação terão como objetivo, desenvolver, aprofundar e aprimorar conhecimentos adquiridos na Graduação, como também, oferecer qualificação especializada na área de atuação do Docente, estimulando-o à criação científica, sem perder de vista a realidade regional, no campo científico e tecnológico.

**Art. 54** - Compete ao Chefe do Poder Executivo autorizar o afastamento do integrante do Magistério aprovado em seleção, para participar de Curso de Pós-Graduação, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer do Secretário de Educação e do Diretor da Escola, em que o Docente leciona.

**Art. 55** - O Docente liberado para cursar Pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*



deverá enviar, semestralmente, relatório de atividades do Curso, para acompanhamento e avaliação do setor competente da Prefeitura.

Art. 56 - O Profissional do Magistério afastado para cursar Pós-Graduação, assinará, previamente, Termo de Compromisso, submetendo-se a permanecer no desempenho de suas funções, no Sistema Oficial de Educação do Município, durante o período equivalente ao do afastamento, a contar da data de conclusão do referido Curso.

Art. 57 - O Docente que se ausentar para cursar Pós-Graduação, não poderá pedir licença para o trato de interesses particulares, nem exoneração do seu Cargo, antes decorrido período de tempo igual ao que passou afastado de suas funções de Professor, após a realização do aludido Curso de Pós-Graduação, salvo se ressarcir à Prefeitura, o total das despesas realizadas, durante o afastamento.

Art. 58 - As atividades de treinamento referem-se aos cursos de atualização, através de estágios, seminários e simpósios.

§ 1º - O conteúdo programático dos cursos de atualização profissional serão direcionados à aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, capazes de fomentar nos treinandos a consciência crítica necessária ao desempenho das atividades inerentes ao Magistério, como também o aprendizado de técnicas e procedimentos com aplicação imediata, em situações concretas de trabalho.

§ 2º - Os certificados dos cursos de atualização, de que trata o *caput* deste artigo, serão utilizados para fins de Evolução Funcional do Profissional do Magistério, observado o disposto no art. 50, desta Lei.

Art. 59 - Os cursos de que trata o artigo anterior serão classificados, quanto a sua duração em:

- I. Curta duração: de vinte a quarenta horas - aula;
- II. Média duração: de quarenta e uma a cem horas - aula;
- III. Longa duração: acima de cem horas - aula.

Art. 60 - O Docente que participar de um programa de treinamento, através de cursos de atualização, usufruindo os benefícios desta Lei, somente poderá ser autorizado a participar de outro, depois de decorridos:

- I. Doze meses para curso de longa duração;



- II. Seis meses para curso de média duração;
- III. Quatro meses para curso de curta duração

Parágrafo Único - A critério da Secretaria de Educação, os interstícios de que tratam os incisos anteriores poderão ser dispensados, quando se tratar de cursos complementares à formação do Profissional do Magistério, na área de atividade e de interesse da Secretaria.

## **CAPÍTULO VI DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 61 - O Quadro de Pessoal será constituído de Cargos de Provimento Efetivo, estruturados em duas partes:

- I. Quadro Permanente - Composto de Cargos de Carreira (de Provimento Efetivo);
- II. Quadro de Funções de Confiança, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo Único - A Estrutura e a Composição dos Quadros de Pessoal, Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira, Classe, Referência e Qualificação exigidas para o ingresso nos respectivos Cargos são os constantes do Anexo I, parte integrante desta Lei.

## **SEÇÃO ÚNICA DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

Art. 62 - Para efeito desta Lei considera-se Vencimento, a retribuição pecuniária devida ao Profissional pelo exercício do Cargo, fixada em Lei, para a respectiva referência vencimental.

Art. 63 - Remuneração é o Vencimento do Cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

Art. 64 - Os valores vencimentais dos Profissionais do Magistério, abrangidos por esta Lei, são os fixados no Anexo IV .



Parágrafo Único - As classes das carreiras de Docente e de Suporte Pedagógico são composta de dez referências cada uma, correspondendo a primeira referência ao vencimento inicial das referidas classes e as demais à Progressão, decorrente da Evolução Funcional prevista, nesta Lei.

## **CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO**

Art. 65 - O enquadramento dos profissionais do Magistério será feito de forma automática, pela transposição do respectivo cargo do nível hierárquico atual para a primeira referência da faixa vencimental correspondente a classe em que foi enquadrado, obedecida a linha de transposição prevista no anexo II;

Art. 66 - O enquadramento automático dos profissionais dar-se-á através de Decreto onde deverão constar, obrigatoriamente, o nome do profissional, a denominação do cargo, referências anterior e atual obedecidas as faixas de hierarquização previstas no anexo III.

§ 1º - Se o profissional perceber remuneração superior à referência inicial prevista para a faixa de sua Classe, este será enquadrado na referência, imediatamente superior à remuneração que estiver percebendo.

§ 2º - Quando o vencimento básico do profissional for superior ao da última referência da classe a que pertencer, a diferença vencimental será paga na forma de vantagem pessoal, não sendo permitida, qualquer alteração, nem sequer servirá como base de cálculo para quaisquer outras vantagens.

§ 3º - A vantagem pessoal, objeto do parágrafo anterior será extinta, na medida em que ocorrerem aumentos vencimentais para o cargo.

## **CAPÍTULO VIII DOS DIREITOS, VANTAGENS E DEVERES**

Art. 67 - Os Profissionais do Grupo Ocupacional do Magistério além do Vencimento farão jus à Gratificação de Titulação, de forma que o recebimento de uma



gratificação elimina o recebimento de outra, na ordem de:

- I. 10% para os profissionais com Especialização;
- II. 20% para os profissionais com Mestrado;
- III. 30% para os profissionais com Doutorado.

Parágrafo único - Além das gratificações de titulação, o profissional do Magistério terá direito a gratificação de Planejamento equivalente ao valor de um dia trabalhado, quando o mesmo for realizado fora da sua carga horária de trabalho, ou seja, em dias não considerados letivos

Art. 68 - Aplicam-se aos servidores do Grupo Ocupacional do Magistério, os direitos, vantagens e deveres previstos na Lei Orgânica do Município, Estatuto do Magistério e nas demais normas da Administração de Pessoal do Município.

## **CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

Art. 69 - Os Cargos de Docente e de Suporte Pedagógico ao vagarem serão deslocados, para a referência inicial da respectiva Classe.

Art. 70 - O Professor de Educação Básica I e II, que ministrarem aulas nas séries finais do Ensino Fundamental, na forma prevista no Parágrafo Único do art. 8º desta Lei, terá a retribuição referente a essas aulas calculadas, com base no vencimento correspondente ao Cargo de Professor de Educação Básica III, na forma de vantagem pessoal.

Art. 71 - Fica vedado, a partir da data da promulgação desta Lei, o desvio de função, para o exercício de outras atribuições não assemelhadas às do Cargo exercido pelo Profissional do Magistério, salvo quando sem ônus para a origem.

Art. 72 - Fica instituído como data-base dos profissionais do Magistério o dia quinze de abril de cada ano.

Art. 73 - As despesas decorrentes das execuções desta Lei correrão à Conta das Dotações Orçamentárias, próprias do Município e da complementação financeira, transferidas do Estado, da União e do FUNDEB.



Art. 74 - As despesas decorrentes das progressões por merecimento e antiguidade, deverão observar o limite prudencial, previsto na legislação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Básico e Valorização do Magistério - FUNDEB.

Art. 75 - Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entrará em vigor, a partir da data de sua publicação.

Parágrafo Único - Os efeitos financeiros do enquadramento salarial automático vigorarão a partir de 1º de maio de 2007, respeitadas as limitações da Lei Complementar nº 101 de 4 de maio de 2000.

Paço da Prefeitura Municipal de Madalena, terça-feira, 31 de maio de 2007.

**Antonio Wilson de Pinho**  
**PREFEITO MUNICIPAL**



Anexo I, a que se refere o inciso I, Art. 10 da Lei n.º 266/2007 de 31 de maio de 2007.  
Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal do Magistério de Ensino Fundamental  
segundo o Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira,  
Cargo/Classe, Referência e Qualificação para o ingresso.

QUADRO PERMANENTE

GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO				
CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CARGO/CLASSE	REF.	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
EDUCAÇÃO BÁSICA	DOCÊNCIA	Professor de Educação Básica I	1 a 10	Curso de 3º ou 4º Pedagógico (Curso Normal), para Docência na Educação Infantil e nas primeiras series do Ensino Fundamental
		Professor de Educação Básica II	1 a 10	Curso Superior de Licenciatura Plana ou Curso de Pedagogia em Regime Especial, para Docência na Educação Infantil e nas primeiras series do Ensino Fundamental.
		Professor de Educação Básica III	1 a 10	Curso Superior de Licenciatura Plena, com habilitação em Ciências da Natureza e Matemática ou Cultura e Sociedade ou Linguagem e Códigos, para Docência, nas series finais do Ensino Fundamental

Av. Antonio Costa Vieira, 305 – Pinhos - Madalena – CE CEP: 63.860-000

Fone: (0\*\*88) 3442-1419/1386 – E-Mail: gabinete@madalena.ce.gov.br

CNPJ: 10.508.935/0001-37 – CGF: 06.920.305-9



Tempo de mudança.

Anexo I, a que se refere o inciso I, Art. 10 da Lei n.º 266/2007 de 31 de maio de 2007.  
Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal do Magistério de Ensino Fundamental  
segundo o Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira,  
Cargo/Classe, Referência e Qualificação para o ingresso.

QUADRO PERMANENTE

GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO				
CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CARGO/CLASSE	REF.	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
SUPORTE EDAGÓGICO	ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	Psicopedagogo Terapeuta Ocupacional	1 a 10 1 a 10	Curso Superior de Pedagogia em regime intensivo ou em Regime Especial, com especialização em Psicopedagogia Curso Superior de Terapia Ocupacional, com registro profissional

Anexo II, a que se refere o inciso II, Art. 10 da Lei n.º 266/2007 de 31 de maio de 2007.

Linhas de Transposição

Grupo Ocupacional : MAGISTÉRIO

I – QUADRO PERMANENTE

Carreira: DOCÊNCIA

SITUAÇÃO ANTERIOR	SITUAÇÃO NOVA
Professor de Educação Básica I	Professor de Educação Básica I
Professor de Educação Básica II	Professor de Educação Básica II
Professor de Educação Básica II	Professor de Educação Básica III

OBS.: A transposição objeto do Anexo em referencia só poderá se efetivar, desde que os servidores concursados ou estáveis pela Constituição de 88, comprovem a qualificação necessária ao exercício do cargo.



Anexo III, a que se refere o inciso III, Art. 10 da Lei n.º 266/2007 de 31 de maio de 2007.

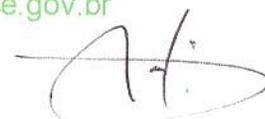
Formas de Provimento

Denominação do Cargo	Formas de Provimento	Qualificação exigida para o ingresso
Professor de Educação Básica I	Concurso Público	Curso de 3º ou 4º Pedagógico (Curso Normal), para Docência na Educação Infantil e nas primeiras series do Ensino Fundamental
Professor de Educação Básica II	Concurso Público	Curso Superior de Licenciatura Plana ou Curso de Pedagogia em Regime Especial, para Docência na Educação Infantil e nas primeiras series do Ensino Fundamental.
Professor de Educação Básica III	Concurso Público	Curso Superior de Licenciatura Plena, com habilitação em Ciências da Natureza e Matemática ou Cultura e Sociedade ou Linguagem e Códigos, para Docência, nas series finais do Ensino Fundamental
Psicopedagogo	Concurso Público	Curso Superior de Pedagogia em regime intensivo ou em Regime Especial, com especialização em Psicopedagogia
Terapeuta Ocupacional	Concurso Público	Curso Superior em Terapia Ocupacional com Registro Profissional
Diretor Geral de Escola	Função de confiança de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo	Formação em Pedagogia ou em Pós Graduação, nos termos do Art. 64 da LDB
Coordenador Pedagógico de Escola	Função de confiança de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo, escolhido dentre os professores do Município para desenvolver atividades de Suporte Pedagógico	Formação em Pedagogia ou em Pós Graduação, nos termos do Art. 64 da LDB
Coordenador Administrativo Financeiro de Escola	Função de confiança de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo	Curso na área de pessoal ou Contabilidade
Coordenador Municipal de Pólo	Função de confiança de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo, escolhido dentre os professores do Município para desenvolver atividades de Suporte Pedagógico	Formação em Pedagogia ou em Pós Graduação, nos termos do Art. 64 da LDB
Coordenador de Ensino	Função de confiança de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo, escolhido dentre os professores do Município para desenvolver atividades de Suporte Pedagógico	Formação em Pedagogia ou em Pós Graduação, nos termos do Art. 64 da LDB

Anexo IV, a que se refere o inciso IV, Art. 10 da Lei n.º 266/2007 de 31 de maio de 2007.  
 Tabela Vencimental – Grupo Ocupacional do Magistério

Quadro Permanente

CARGO	REFERÊNCIA	VECIMENTO BÁSICO	
		20 Horas	40 Horas
Professor de Educação Básica I	1	380,00	760,00
	2	399,00	798,00
	3	418,00	836,00
	4	437,00	874,00
	5	456,00	912,00
	6	475,00	950,00
	7	494,00	988,00
	8	513,00	1026,00
	9	532,00	1064,00
	10	551,00	1102,00
Professor de Educação Básica II	1	493,15	986,30
	2	517,81	1035,62
	3	542,47	1084,93
	4	567,12	1134,25
	5	591,78	1183,56
	6	616,44	1232,88
	7	641,10	1282,19
	8	665,75	1331,51
	9	690,41	1380,82
	10	715,07	1430,14
Professor de Educação Básica III	1	532,60	1065,20
	2	559,23	1118,46
	3	585,86	1171,72
	4	612,49	1224,98
	5	639,12	1278,24
	6	665,75	1331,51
	7	692,38	1384,77
	8	719,01	1438,03
	9	745,64	1491,29
	10	772,27	1544,55



Continuação do Anexo IV, a que se refere o inciso IV, Art. 10 da Lei n.º 266/2007 de 31 de maio de 2007.  
 Tabela Vencimental – Grupo Ocupacional do Magistério

CARGO	REFERÊNCIA	VECIMENTO BÁSICO
		40 Horas
Psicopedagogo	1	1.200,00
	2	1.260,00
	3	1.320,00
	4	1.380,00
	5	1.440,00
	6	1.500,00
	7	1.560,00
	8	1.620,00
	9	1.680,00
	10	1.740,00
Terapeuta ocupacional	1	1.800,00
	2	1.872,00
	3	1.947,00
	4	2.025,00
	5	2.106,00
	6	2.190,00
	7	2.276,00
	8	2.369,00
	9	2.463,00
	10	2.562,00



Anexo V, a que se refere o inciso V, Art. 10 da Lei n.º 266/2007 de 31 de maio de 2007  
Estrutura e Composição dos Cargos de Confiança do Sistema Municipal de Educação

FUNÇÃO	SÍMBOLO	QUANTIDADE	GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO
Diretor Geral de Escola I (acima de 800 alunos)	FG – 1	01	436,00
Diretor Geral de Escola II (de 301 a 800 alunos)	FG -3	02	291,00
Coordenador Pedagógico de Escola I (acima de 800 alunos)	FG – 3	02	291,00
Coordenador Pedagógico de escola II (de 301 a 800 alunos)	FG – 4	02	146,00
Coordenador Pedagógico de Escola III (de 101 a 300 alunos)	FG – 5	06	116,00
Coordenador Administrativo Financeiro de escola (acima de 800 alunos)	FG – 3	01	291,00
Coordenador Municipal de Pólo	FG – 4	08	291,00
Coordenador de Ensino	FG – 2	03	348,00



Anexo IV, a que se refere o inciso VI, Art. 10 da Lei n.º 266/2007 de 31 de maio de 2007.

Descrição e Especificação da Carreira e dos respectivos cargos/funções

### DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DOS CARGOS

CARGO/FUNÇÃO: Professor de Educação Básica I, II e III

CARREIRA: Docência

GRUPO OCUPACIONAL: Magistério

#### DESCRIÇÃO SUMÁRIA:

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

#### ATRIBUIÇÕES:

- I- Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
- II- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
- III- Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV- Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V- Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos;
- VI- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VII- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- VIII- Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino aprendizagem;
- IX- Promover a integração entre a escola e a família;
- X- Executar outras atividades correlatas.

CARGO: Diretor de Escola

NATUREZA: Cargo de Confiança

#### ATRIBUIÇÕES:

- I- Organizar o programa de ensino e encaminhá-lo à Secretaria de Educação e Cultura;
- II- Submeter ao Secretário Municipal de Educação e Cultura os assuntos referentes à Escola sob a sua responsabilidade e que dependam de decisão da autoridade superior;
- III- Manter a disciplina e zelar pela fiel execução dos programas, cumprimento de horários e obrigações do seu pessoal;
- IV- Manter em ordem o Diário de Classe;



- V- Manter em ordem o Cadastro de professores e alunos;
- VI- Supervisionar as atividades didático-pedagógicas desenvolvidas, e, quando necessário, propor nova metodologia;
- VII- Subsidiar a Coordenadoria de Ensino na elaboração dos planos de aula;
- VIII- Promover a integração pais x escola;
- IX- Promover campanhas, juntamente com a Secretaria de saúde sobre a saúde bucal dos alunos;
- X- Promover campanhas de incentivo à leitura;
- XI- Promover campanhas motivando o educando a permanecer ou matricular-se na escola;
- XII- Autorizar a compensação de faltas devidamente justificadas pelos alunos, de acordo com a legislação vigente;
- XIII- Supervisionar a remessa regular das informações sobre frequência, notas ou dispensa de alunos;
- XIV- Assinar, juntamente com o Secretário Municipal de educação e Cultura, os certificados de conclusão de cursos;
- XV- Zelar pelo patrimônio físico da Unidade sob sua direção;
- XVI- Exercer outras atividades correlatas.

CARGO: Coordenador Pedagógico de Escola – I, II e III e Coordenador Municipal de Pólo I e II

NATUREZA: Função de confiança

**ATRIBUIÇÕES:**

- I- Auxiliar os professores no processo de avaliação do rendimento escolar, cumprindo e fazendo as normas específicas;
- II- Planejar, coordenar e avaliar os trabalhos da direção das unidades escolares;
- III- Promover Avaliação Institucional a cada 12 (doze) meses;
- IV- Auxiliar os professores no processo de avaliação do rendimento escolar, cumprindo e fazendo cumprir as normas específicas;
- V- Planejar, anualmente, as atividades de orientação, supervisão escolar, cumprindo e fazendo cumprir as normas específicas;
- VI- Planejar, anualmente, as atividades de orientação, supervisão, avaliação e assistência às unidades escolares do Município;
- VII- Acompanhar e estabelecer critérios e avaliar os programas executados;
- VIII- Exercer outras atividades correlatas.

CARGO: Coordenador Administrativo Financeiro de Escola

NATUREZA: Função de Confiança

**ATRIBUIÇÕES:**

- I- Gerenciar os recursos do PDDE;
- II- Realizar prestação de contas;



- III- Participar de processos licitatórios;
- IV- Operacionalizar os recursos financeiros;
- V- Registrar e controlar todo equipamento escolar;
- VI- Organizar o material de estudo, de trabalho e toda documentação necessária ao bom desenvolvimento de suas atividades;
- VII- Elaborar os relatórios de suas atividades, incluindo dados imprescindíveis à racionalização das tarefas desenvolvidas;
- VIII- Exercer outras atividades correlatas.

CARGO: Coordenador de Ensino (Atividades de Suporte Pedagógico)

NATUREZA: Função de Confiança

**ATRIBUIÇÕES:**

- I- Planejar as atividades de orientação, supervisão e assistência às unidades escolares de educação básica do Município;
- II- Coordenar e supervisionar as atividades da Educação Infantil e do Ensino Fundamental no Município, obedecendo as normas contidas na legislação federal em vigor e demais legislações específicas;
- III- Coordenar a exploração de módulos, aplicação de técnicas de dinâmica de grupo, elaboração de exercícios, exploração de questionamentos e no preenchimento de fichas, mapas e outros instrumentais, através de reuniões e contatos sistemáticos, para eficiência do trabalho educativo;
- IV- Analisar e avaliar os resultados de aprendizagem, juntamente com os docentes, alunos, pais e direção das unidades escolares, por ocasião de reunião para realização do processo ensino-aprendizagem;
- V- participar de reuniões e/ou encontros pedagógicos periódicos e ou sistemáticos, promovidos pela Secretaria da Educação, para assessoramento, relatando e analisando o trabalho pedagógico realizado nas Escolas;
- VI- Analisar e selecionar sugestões pedagógicas oriundas do SAP (Sistema de Acompanhamento Pedagógico) e unidades escolares, visando a viabilidade de execução para melhoria do ensino-aprendizagem;
- VII- Elaborar relatório do trabalho realizado durante o ano, nas unidades escolares, através da computação geral dos dados: rendimento da aprendizagem, fluxo de matrícula, considerando o nível de promoção e reprovação por série e disciplina, bem como as ocorrências em termos de saída e entradas no Sistema, para subsidiar o Relatório Final do Sistema de acompanhamento Pedagógico;
- VIII- Acompanhar a operacionalização do calendário escolar nas unidades escolares, através de contatos, reuniões, observação e outras atividades, para o fechamento da carga-horária de acordo com a legislação vigente;
- IX- Implementar na Unidade Escolar, a proposta pedagógica e a vivência da Filosofia do Sistema, através de reuniões, contatos e observações para consecução dos seus objetivos;
- X- Promover reuniões com os pais de alunos, pessoas da comunidade, diretores e orientadores, estudando e debatendo os problemas da escola e da aprendizagem;
- XI- Viabilizar momentos de estudos com os docentes para embasar teoricamente o seu trabalho, tendo em vista maior eficiência das suas atividades;



- XII- Criar, adaptar, selecionar, aperfeiçoar instrumentos, estratégias, métodos e técnicas pedagógicas, visando utilizá-los em sala de aula, cursos, treinamentos, reciclagem, seminários, simpósios e outras atividades, com vistas a assegurar maior eficiência e eficácia dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos;
- XIII- Promover a integração entre a escola e a família;
- XIV- Executar outras tarefas de mesma natureza e mesmo grau de complexidade.