

CÂMARA MUNICIPAL



PODER LEGISLATIVO
Câmara Municipal de Croatá

LEI N ° 187/03

“ Dá nova redação a Lei n °
145/2000 – Plano de Carreira e
Remuneração do Magistério
Público Municipal ”.

27/03/2003



PREFEITURA MUNICIPAL DE CROATÁ

Juntos, a gente faz mais



Lei nº 187/03

**Dá nova redação a Lei n.º
145/2000 - Plano de Carreira e
Remuneração do Magistério
Público Municipal.**

Faço saber que a Câmara Municipal decretou, e eu sanciono e promulgo e seguinte Lei:

Art. 1º - A Lei nº 145 de 14 de Fevereiro de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Lei nº 145/2000”

**Institui o Plano de Carreira e
Remuneração do Magistério da
Prefeitura Municipal de Croatá e dá
outras providências.**

**CAPÍTULO I
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL
Sessão I
Dos Princípios Básicos**

Art. 1º. A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

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

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

III – a progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas.

**Sessão II
Da Estrutura da Carreira
Subseção I
Disposições Gerais**



PREFEITURA MUNICIPAL DE CROATÁ

Juntos, a gente faz mais



Art. 2º. A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de professor e estruturada em 4 classes.

§ 1º A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o ensino fundamental e a educação infantil.

§ 2º O ingresso na Carreira dar-se-á **exclusivamente por concurso público** de provas e títulos, na forma da Lei, e será realizado por área de atuação, exigida:

I – **para a área 1**, de educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em regime especial ou regular, ou em curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal;

II – **para a área 2**, de anos finais do ensino fundamental, formação em curso superior, de licenciatura plena, em regime especial ou regular, com habilitação nas disciplinas específicas do conhecimento ou outra graduação correspondente as áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

§ 3º O ingresso na Carreira dar-se-á na classe inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.

§ 4º O exercício profissional do titular do cargo de professor será vinculado à área de atuação para a qual ele tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade de serviço.

§ 5º O titular do cargo de professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções do magistério, atendidos os seguintes requisitos:

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

II – experiência de, no mínimo, dois anos de docência.

Art. 3º - Aprovado em Concurso, o profissional do magistério, uma vez empossado, iniciará seu estágio probatório, com duração mínima de 03 (três) anos, dentro do qual se obrigará a manter assiduidade e pontualidade ao trabalho e desempenho profissional avaliável pelos resultados escolares dos alunos.

Subseção II Das Classes

Art. 4º. As classes constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de professor e são designadas pelas letras A, B, C e D.

§ 1º Os cargos de professor serão distribuídos pelas classes em ordem crescente pelo nível de formação.



§ 2º O número de cargos de cada classe será determinado anualmente por ato do Poder Executivo.

Art. 5º. As Classes, referentes à habilitação do titular do cargo de professor, são:

Classe A – formação em nível médio, em modalidades especiais (cursos modulares).

Classe B - formação em nível médio na modalidade normal (curso pedagógico).

Classe C - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação curta ou plena, em regime especial, ou em curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal;

Classe D – formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena regular, com habilitação nas disciplinas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

§ 1º Cada Classe será constituída por cinco níveis, correspondente a diversas referências de vencimentos, constituindo a linha natural de progressão do servidor.

§ 2º A mudança de nível dentro de cada Classe é automática e vigorará no exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar-se apto pela avaliação de desempenho e pelo tempo de efetiva permanência na Carreira.

§ 3º O titular de cargo de professor, concursado para a educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental, somente terá direito a alteração para o nível 2 da carreira em virtude de habilitação em licenciatura específica para essa área de atuação.

Seção III Da Promoção

Art. 6º. A promoção é a passagem do titular do cargo de professor de uma classe para outra imediatamente superior.

§ 1º As promoções decorrerão de avaliação que considerará o desempenho, a qualificação em instituições credenciadas e os conhecimentos do professor, e serão realizadas conforme regulamento.

§ 2º A promoção, observado o número de vagas da classe seguinte, obedecerá a ordem de classificação dos integrantes da classe que tenham cumprido o interstício de três anos de efetivo exercício, incluído o mínimo de um ano de docência.

§ 3º A pontuação para a promoção será determinada por média ponderada de fatores e constará no Regulamento de Promoções.

§ 4º A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação e a avaliação de conhecimentos ocorrerão a cada três anos, e obedecerão aos critérios definidos no Regulamento de Promoções.



§ 5º A avaliação de conhecimentos abrangerá a área curricular em que o professor exercer a docência e conhecimentos pedagógicos.

Seção IV Da Avaliação de Desempenho

Art. 7º A Avaliação de Desempenho é um instrumento utilizado na aferição do desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na Carreira, na forma a ser definida em Decreto do Poder Executivo Municipal, num prazo de 120(cento e vinte) dias após a aprovação desta Lei.

Art. 8º Na Avaliação de Desempenho serão adotados os modelos que atendam a natureza das atividades desenvolvidas pelo servidor e as condições em que são exercidas, observadas as seguintes características básicas:

- I. objetividade e adequação do processo e instrumento de avaliação do conteúdo ocupacional da Carreira;
- II. periodicidade;
- III. contribuição do servidor para a conservação dos objetivos do município;
- IV. comportamento observável do servidor;
- V. conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores.
- VI. conhecimento, pelo servidor, do resultado de sua avaliação;
- VII. capacidade do avaliador.

Seção V Da Qualificação Profissional

Art. 9º A qualificação profissional, será planejada, organizada e executada, de acordo com a demanda, através de cursos de formação, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, em especial o de habilitação dos professores leigos.

Art. 10 A licença, para qualificação profissional consiste no afastamento do professor de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

Seção VI Da Jornada de Trabalho



Art. 11 A jornada de trabalho do professor poderá ser parcial ou integral correspondendo a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas aula e uma parte de horas atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional.

§ 2º A jornada de vinte e cinco horas semanais do professor em função docente inclui vinte horas de aula e cinco horas de atividades, das quais o mínimo de três horas serão destinadas a trabalho coletivo.

Art. 12 O titular do cargo de professor que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função públicos, poderá ser convocado para prestar serviço:

I – em regime suplementar, até o máximo de mais quinze horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais, e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência;

II – em regime de quarenta horas semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade.

Parágrafo Único - Na convocação de que trata o caput deste artigo deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividade quando para o exercício da docência e será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo de professor.

Seção VII Da Remuneração Subseção I Do Vencimento

Art. 13. A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Art. 14. Ao vencimento do magistério não poderá ser acrescido mais de 100% (cem por cento) de gratificações, salvo se os recursos que as suportam tiverem origem externa ao orçamento ordinário da Prefeitura, decorrentes de programas governamentais por tempo determinado.

Parágrafo Único – As gratificações com as características descritas neste Artigo serão sempre denominadas de Gratificações Transitórias e não poderão incorporar-se aos vencimentos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CROATÁ

Juntos, a gente faz mais



Art. 15. A remuneração dos docentes com Licenciatura Plena não deverá ultrapassar em mais de 50% (cinquenta por cento) a que couber aos formados em nível médio, nos termos da Resolução nº 03/97 da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, respeitada a relação hora-aula/mês.

Parágrafo Único – Além dos vencimentos, o pessoal do magistério poderá receber gratificações transitórias, enquanto perdurarem os recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério e tais gratificações serão regulamentadas por Decreto do Poder Executivo, dentro dos limites dos recursos destinados ao ensino fundamental, respeitando o limite constitucional destinado a despesa com pessoal.

Subseção II Das Vantagens

Art. 16. Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:

I – gratificações:

- a) pelo exercício de direção de unidades escolares.
- b) pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento e que corresponderá a até quarenta por cento do vencimento básico da carreira.
- c) pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais e que corresponderá a até quarenta por cento do vencimento básico;
- d) pelo exercício de docência em salas multisseriadas que corresponderá a até quarenta por cento do vencimento básico.

II – adicionais:

- a) por tempo de serviço, que será equivalente a três por cento do vencimento básico da carreira por três anos de efetivo exercício, observando o limite de vinte por cento.

§ 1º As gratificações não são cumulativas.

§ 2º Os professores lotados em salas multisseriadas que possuem professor auxiliar, perdem o direito à gratificação.

Seção VIII Das Férias

Art. 17. O período de férias anuais do titular do cargo de professor, quando em função docente será de 45 (quarenta e cinco) dias. Nas demais funções de 30 (trinta) dias.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CROATÁ

Juntos, a gente faz mais



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

Seção IX Da Cedência ou Cessão

Art. 18. Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular do cargo de professor é colocado à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

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

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

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

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

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

Seção X Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 19. É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por representantes das Secretarias de Administração, Educação e, paritariamente, de entidade representativa do magistério público municipal.

CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I Da Implantação do Plano de Carreira

Art. 20. O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal e sua distribuição por classes serão definidos por lei, até trinta dias após a publicação desta lei.



Art. 21. O primeiro provimento dos cargos da Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á com os titulares dos cargos efetivos de profissionais da educação, atendida a exigência mínima de habilitação específica de nível médio.

Seção II Das Disposições Finais

Art. 22. É considerado em extinção o Quadro Provisório, criado pela Lei nº 145/2000 ficando desde já extintos os cargos vagos.

Art. 23. A primeira investidura na Carreira dar-se-á na classe e nível iniciais, conforme habilitação exigida.

Art. 24. Os integrantes dos cargos a que se refere o artigo anterior que, por ocasião do primeiro provimento, não atenderem o requisito de habilitação necessário, poderão ser enquadrados em novo plano, atendido o requisito, no prazo de quatro anos da publicação desta lei.

Art. 25. Realizado o primeiro provimento do Plano de Carreira, os candidatos aprovados em concurso para o Magistério Público Municipal poderão ser nomeados, observando o número de vagas existentes.

Art. 26. A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do titular de cargo de professor na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do disposto no art. 12.

Art. 27. O valor dos níveis vencimentais referentes as classes da carreira do Magistério Público Municipal, conforme **Anexo I** desta Lei, será obtida pela aplicação dos coeficientes seguintes sobre o valor do vencimento básico da Carreira:

Classe A.....	1,000
Classe B.....	1,134
Classe C.....	1,334
Classe D.....	1,667

Art. 28. É fixado em R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) o valor do vencimento básico da carreira.

Art. 29. O exercício das funções de direção de unidades escolares é reservado aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal com o mínimo de dois anos de docência.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CROATÁ

Juntos, a gente faz mais



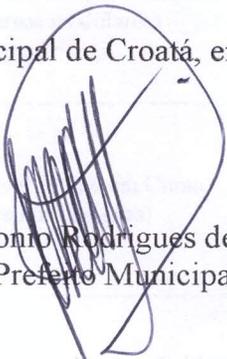
Art. 30. As disposições desta lei aplicam-se também, aos profissionais do magistério lotados no Núcleo Tecnológico Educacional.

Art. 31. O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação desta lei.

Art. 32. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 33. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço da Prefeitura Municipal de Croatá, em 27 de Março de 2003.


José Antonio Rodrigues de Aragão
Prefeito Municipal



ANEXO I

NÍVEIS VENCIMENTAIS

CLASSE	C/H	HABILITAÇÃO	REFERÊNCIA	VALOR
A	20	Formação em Nível Médio em Modalidades Especiais(cursos modulares)	01	150,00
			02	154,50
			03	159,00
			04	163,50
			05	168,00
B	20	Formação em Nível Médio em Curso Normal(curso pedagógico)	06	170,10
			07	175,20
			08	180,30
			09	185,40
			10	190,51
C	20	Formação em Nível Superior, Graduação Plena ou Curta, em Cursos de Pedagogia ou outra Graduação em Regime Especial	11	200,10
			12	206,10
			13	212,10
			14	218,10
			15	224,11
D	20	Formação em Nível Superior em Curso Regular de Licenciatura Plena com Habilitação em Áreas Específicas do Currículo	16	250,05
			17	257,55
			18	265,05
			19	272,55
			20	280,05



ANEXO II

Denominação do Cargo

Professor

Forma de Provimento

Ingresso por concurso público de provas e títulos, realizado por área de atuação, sendo a área 1 correspondente à educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental, e a área 2, aos anos finais do ensino fundamental.

Requisitos para Provimento

Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena regular ou em regime especial com habilitação específica, ou em curso normal superior, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal, para a docência em educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental.

Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena regular ou em regime especial ou outra graduação correspondente a áreas do conhecimento específicas do currículo, com complementação pedagógica, nos termos da legislação vigente, para a docência nos anos finais do ensino fundamental.

Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós graduação específica, e experiência mínima de dois anos na docência, para o exercício, de forma alternada ou concomitante com a docência, de funções de suporte pedagógico direto à docência.

Atribuições

1. **Docência na educação básica, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:**
 - 1.1 Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
 - 1.2 Elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;



- 1.3 Zelar pela aprendizagem dos alunos;
 - 1.4 Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
 - 1.5 Ministrando os dias letivos e horas-aula estabelecidos;
 - 1.6 Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
 - 1.7 Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
 - 1.8 Desincubir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino-aprendizagem.
-
- 2. Atividades de suporte pedagógico direto à docência na educação básica, voltadas para planejamento, administração, supervisão, orientação e inspeção escolar, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:**
 - 2.1 Coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;
 - 2.2 Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos;
 - 2.3 Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
 - 2.4 Velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
 - 2.5 Prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
 - 2.6 Informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
 - 2.6 Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
 - 2.7 Acompanhar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
 - 2.8 Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento da rede de ensino ou da escola;



PREFEITURA MUNICIPAL DE CROATÁ

Juntos, a gente faz mais



- 2.9 Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da rede de ensino, em relação aos aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;
- 2.10 Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e das normas educacionais e pelo padrão de qualidade do ensino.