



Estado do Maranhão
PREFEITURA MUNICIPAL DE ESTREITO
CNPJ: 07.070.873/0001-10



Ofício nº 201/2010-PME

Estreito (MA), 04 junho de 2010.

Ao Excelentíssimo Senhor
EDEVANDRIO GOMES PEREIRA
PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE ESTREITO - MA
Nesta

Senhor Presidente,

Cumprimentando-o, venho por meio deste expediente encaminhar o Projeto de Lei nº 011/2010, que cria o plano de cargos e salários do magistério público municipal de Estreito e dá outras providências.

Sem mais no momento, elevo votos de estima.


José Gomes Coelho
Prefeito Municipal de Estreito

Recebido em:
04.06.2010
[Handwritten signature]



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ESTREITO- MA
CNPJ: 07.070.873/0001-10



Projeto de Lei Municipal Nº 011/2010.
Câmara Municipal de Estreito - MA.

Projeto Nº 011 de 2010
 Aprovado Rejeitado

Votos Unanimidade

Em 18.06.2010

Cria o Plano de Carreira, Cargos e Salários do Magistério Público Municipal de Estreito e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ESTREITO, no uso de suas atribuições legais, art. 66, incisos I e III da Lei Orgânica, faz saber que A CÂMARA MUNICIPAL DE ESTREITO, aprova e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS FINALIDADES, DOS PRINCÍPIOS E DOS CONCEITOS

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Profissional do Magistério Público Municipal do Município de Estreito-Ma., com as seguintes finalidades:

I - fixar padrões e critérios de progressão funcional para as carreiras que compõem o Quadro do Magistério Público Municipal, possibilitando o reconhecimento da qualificação e desempenho profissional;

II - administrar os subsídios em harmonia com os padrões legais, atendidos os critérios de evolução profissional e as peculiaridades do setor da Educação;

III - estabelecer política global para a gestão de pessoas, com vistas a promover o desempenho, a motivação, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do Profissional do Magistério do Município de Estreito-Ma.

Art. 2º. São princípios do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Profissional do Magistério Público Municipal.

I - estruturas eficazes de cargos e carreiras;

II - aperfeiçoamento profissional continuado;

III - valorização pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;

[Handwritten signature]

*Recebido em:
04.06.2010
[Signature]*

IV - investidura por concurso público de provas e títulos;

V - progressão funcional baseada na avaliação do desempenho, na titulação e tempo de serviço;

VI- incentivo e valorização da qualificação profissional;

VII- racionalização da estrutura de cargos e carreiras, para a eficiente gestão de recursos humanos.

Art. 3º. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Cargos do Magistério, o de Professor Mag I, Mag II, Mag III, e o Supervisor Pedagógico, efetivos, contidos na organização do Magistério Público Municipal, com atribuições específicas e subsídios correspondentes, providos e exercidos por profissionais aprovados em concurso público de provas e títulos;

II - Classe do Magistério, o grupamento de Cargos do Magistério com salário, denominação e atribuição idênticos;

III - Carreira do Magistério, o conjunto de determinada Classe do Magistério em que a progressão funcional privativa do ocupante dos cargos que a integram, segue regras especificadas;

IV - Salário, a parcela pecuniária única atribuída mensalmente ao ocupante de Cargo do Magistério;

V - Profissional do Magistério, o Professor Mag I, Mag II, Mag III do Magistério Público Municipal, o Supervisor Pedagógico em efetivo exercício ou em desempenho de função gratificada constante desta Lei;

VI - Docência, a atividade direta com o aluno;

VII- Docente, o Professor Mag I, Mag II, Mag III no exercício da docência;

VIII- Quadro do Magistério, o conjunto de carreiras e de funções gratificadas do Magistério Público Municipal;

IX - Função Gratificada, a compreendida na organização do Magistério Público Municipal para o atendimento das necessidades das unidades administrativas ou escolares;

X - Suporte Pedagógico, a atividade exercida pelo Supervisor Pedagógico na função de coordenação, orientação, supervisão, inspeção, planejamento ou administração, com vistas a acompanhar e, quando necessário, propor métodos e técnicas educacionais;



XI - Habilitação, a qualificação necessária às atividades de Suporte Pedagógico e de docência, em turmas, disciplinas ou áreas de trabalho específicas;

XII- Referência, representada por letras, o indicativo da posição do Cargo do Magistério quanto ao valor do salário, atendidos os critérios de avaliação de desempenho;

XIII- Nível, representado por algarismos romanos, o indicativo da posição do Cargo do Magistério, quanto ao valor do salário, atendidos os critérios de titulação e avaliação de desempenho;

XIV- Progressão Horizontal, a passagem do Profissional do Magistério para a referência seguinte, mantido o nível, mediante aprovação em avaliação de desempenho e o tempo de serviço;

XV- Progressão Vertical, a passagem do Profissional do Magistério para um dos níveis subseqüentes, mediante adequada titulação e aprovação em avaliação de desempenho;

XVI- Magistério Público Municipal, o campo de atuação do Profissional do Magistério, compreendendo a educação infantil, o ensino fundamental, o ensino médio, e respectivas modalidades, e a educação profissional, quando mantidas pelo e ou conveniada com o Município.

XVII- Hora-atividade, o tempo atribuído ao Docente para a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da comunidade e o planejamento da Educação;

XVIII- Hora-aula, a atividade programada incluída no Projeto Político- Pedagógico da unidade escolar, com frequência do aluno e orientação docente-presencial, realizada em sala de aula ou em outro local adequado ao processo de ensino-aprendizagem.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 4º. O Quadro do Magistério é integrado:

I - por quatro carreiras e quatro classes individualmente consideradas, constituídas dos seguintes cargos:



- a) Professor Mag I, com atuação na docência da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental;
- b) Professor Mag II, com atuação na docência do Ensino Fundamental de 1ª a 6ª série;
- c) Professor Mag. III, com atuação na docência do Ensino Fundamental de 5ª a 8ª série.
- d) Supervisor Pedagógico, com atuação nas atividades de suporte pedagógico;

II – por função gratificada:

- a) Diretor de Unidade Escolar;

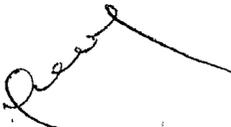
§ 1º. A escolha dos Diretores e Coordenadores dos Estabelecimentos de Ensino Público da Rede Municipal de Estreito será feita obedecendo aos seguintes critérios cumulativos:

I - Do Diretor (A)

- a) Ser efetivo;
- b) Ter nível superior
- c) 3(três) anos de efetiva função do magistério
- d) Dedicção exclusiva
- e) Plano de trabalho
- f) Análise de currículo
- g) Entrevista
- h) Morar na localidade caso no caso de escola rural

II - Do Coordenador(A)

- a) Ser efetivo
- b) Ter nível superior em pedagogia
- c) 3(três) anos de efetivo magistério
- d) Dedicção exclusiva



e) Plano de trabalho

f) Análise de currículo

g) Entrevista

§ 2º. Os cargos de Diretor(a) e Coordenador(a) das Unidades Escolares do município de Estreito, será para gestão de 2(dois) anos permitindo uma única recondução.

§ 3º. Poderão candidatar-se ao cargo, os profissionais enumerados no presente artigo, que não tenham sido punidos disciplinarmente nos 05(cinco) anos anteriores à data da seleção.

§ 4º. Nas escolas rurais o cargo de Coordenador(a) Pedagógico(a) só será ofertado em escolas que tenham mais de 200 alunos matriculados na rede municipal de ensino.

§ 5º. Os vencimentos do Diretor(a) e Coordenador(a) observar-se-á o princípio da revisão anual com data base da categoria conforme disposição no anexo I.

§ 6º. Para os cargos do Magistério:

I - a formação necessária à investidura e o quantitativo são os constantes do Anexo II a esta Lei;

II - os valores dos salários, constantes do Anexo II a esta Lei, correspondem à jornada de vinte horas semanais de trabalho, para o cargo de professor e de quarenta horas semanais para o cargo de supervisor pedagógico.

III - a investidura opera-se no nível e na referência iniciais de cada cargo.

IV - os critérios para ocupar a função gratificada serão estabelecidas conforme disposição desta lei e demais legislações.

§ 6º. Sobre funções gratificadas, incumbe ao:

I - Chefe do Poder Executivo fixar salário, níveis e quantitativos, seja através de lei específica ou outra forma legal;

II - Cabe ao Dirigente do órgão gestor da educação no Município, definir lotação, atribuição, designação e dispensa do Profissional do Magistério que exerce função gratificada.



CAPÍTULO III

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 5º. É instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com vistas ao aprimoramento dos métodos de gestão, melhoria da qualidade, eficiência do serviço e valorização do Profissional do Magistério.

Art. 6º. O Sistema de Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério é definido em ato do dirigente do órgão gestor da Educação no Município, atendidos os seguintes fatores de desempenho:

I - para o Profissional do Magistério:

- a) cursos de curta e média duração, oferecidos pela Administração Pública ou escolhidos pelo Profissional do Magistério, considerados importantes para o aperfeiçoamento funcional;
- b) integração aos objetivos institucionais e às diretrizes de política educacional do Município;
- c) preparação e conhecimento em sua área específica de atuação;
- d) assiduidade;
- e) pontualidade;
- f) disciplina;
- g) capacidade de iniciativa;
- h) responsabilidade;
- i) eficiência;

II - para o Docente:

- a) resultados efetivos aferidos pela qualidade e produtividade do processo de ensino-aprendizagem;
- b) comportamento, compreendendo o comprometimento com o processo educacional;

III - para o Profissional do Magistério, atuante na Supervisão Pedagógica, resultados efetivos aquilatados pela qualidade e produtividade das unidades abrangidas por seu trabalho.



Art. 7º. A avaliação de desempenho:

I - é processo anual e sistemático de aferição individual do mérito do Profissional do Magistério como critério de sua evolução funcional;

II - realizada mediante critérios e fatores objetivos, e supervisionada por Comissão de Acompanhamento, precedida da divulgação dos indicadores, objetos e fatores de avaliação cujo resultado é transmitido ao conhecimento pessoal do Profissional do Magistério.

§ 1º. A Comissão de Acompanhamento:

I - não é remunerada para este fim;

II - analisa e fiscaliza os processos de progressão funcional;

III - pode utilizar-se, a qualquer tempo, das informações disponíveis sobre o Profissional do Magistério avaliado;

IV - constitui-se paritariamente de:

a) servidores públicos, com representantes de Docentes e Diretores das Unidades Escolares;

b) membros da comunidade, com representantes do Conselho Municipal de Educação e do sindicato representativo dos Profissionais do Magistério.

§ 2º. Compete à Comissão de Acompanhamento com base no princípio da legalidade:

I - elaborar e divulgar os indicadores, objetos e fatores de avaliação;

II - julgar os recursos interpostos contra os resultados da avaliação de desempenho;

III - acompanhar os processos de evolução funcional e avaliação de desempenho.

Art. 8º. O recurso referido no artigo antecedente é processado e julgado na conformidade das seguintes regras:

I - petição pessoal do recorrente protocolizada em dez dias úteis da ciência da avaliação de desempenho;

II - cabimento exclusivo na presença dos seguintes pressupostos:

a) avaliação de desempenho realizada por órgão ou pessoa impedida ou incompetente;

b) decisão:



1. Manifestamente contrária à prova dos autos;
2. Fundada em provas comprovadamente, inverídica.

CAPÍTULO IV

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I

Art. 9º. A evolução funcional do Profissional do Magistério opera-se mediante:

I - Progressão Horizontal;

II - Progressão Vertical.

§ 1º. O processamento das progressões opera-se nos limites da dotação orçamentária – financeira anual destinada a este fim.

§ 2º. Incumbe ao órgão gestor da Educação Municipal destinar à Progressão horizontal e vertical 100% das disponibilidades orçamentária -financeira reservada à evolução funcional competente a todos os servidores que fizerem jus ao direito.

Art. 10º. É vedada a evolução funcional quando o Profissional do Magistério:

I - durante o período avaliado tiver:

- a) mais de cinco dias de faltas injustificados contínuos ou não.
- b) sofrido pena administrativa de suspensão;
- c) sido destituído de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada, motivadamente;

II - estiver:

- a) em estágio probatório;
- b) cumprindo pena decorrente de processo disciplinar ou criminal.

III – Estiver a disposição de órgão público não vinculado a Secretaria Municipal de Educação



Parágrafo único. Na hipótese da alínea “b” do inciso II, revoga-se a progressão se o Profissional do Magistério for condenado em processo judicial por crime contra Administração Pública iniciado em data anterior à concessão, com sentença passada em julgado.

Seção II

Da Progressão Horizontal

Art. 11º. A Progressão Horizontal consiste na evolução do Profissional do Magistério de uma referência para a outra imediatamente superior, no mesmo nível, mediante avaliação de desempenho e tempo de serviço conforme disposição da tabela respectiva no anexo II.

Art. 12º. O processo de Progressão Horizontal realizar-se-á de 1º a 31 de janeiro, mediante requerimento do interessado, atendida a disponibilidade orçamentária-financeira.

Art. 13º. É habilitado para a Progressão Horizontal o Profissional do Magistério que:

I - cumprir o interstício mínimo de dois anos de efetivo exercício na referência em que se encontre;

II - obter, nas duas últimas, duas avaliações de desempenho iguais ou acima da média da classe a que pertença.

III – vencido o período probatório a primeira progressão horizontal será automática.

IV – o percentual correspondente à progressão horizontal de uma referência para outra será de cinco por cento (5%) sobre o salário da referência anterior.

§ 1º. Para efeito do interstício mínimo a que se refere o inciso I deste artigo não se conta o tempo em que o Profissional do Magistério esteve:

I - em licença para:

- a) o acompanhamento do cônjuge ou companheiro;
- b) o serviço militar;
- c) a atividade política;
- d) o tratamento de saúde igual ou superior a seis meses;
- e) interesses particulares;



II - afastado para:

- a) servir em outro órgão ou entidade exceto quando os mesmo estiverem a disposição da entidade representativa da classe.
- b) exercício de mandato eletivo;

III - em função fora da área da Educação Municipal.

IV – Em desvio da função para a qual foi concursado, exceto para Diretores de Unidades Escolares Municipal, Supervisor pedagógico, coordenadores e os membros a disposição da entidade representativa da classe.

§ 2º. A média de que trata o inciso II do *caput* corresponde à soma das avaliações de desempenho da classe dividida pelo número de avaliados.

Art. 14º. Obtém Progressão Horizontal o Profissional do Magistério habilitado na conformidade do artigo antecedente.

Parágrafo único – O deferimento da progressão horizontal se dará através de ato administrativo vinculado do Chefe do Executivo com seus efeitos a partir da publicação junto ao órgão competente.

Seção III

Da Progressão Vertical

Art. 15º. A Progressão Vertical consiste na evolução do Profissional do Magistério de um nível para outro superior mediante a combinação de avaliação de desempenho e titulação.

I. Na Progressão Vertical evoluem o:

- a) Professor Mag I, Mag II, Mag III e o Supervisor Pedagógico para o nível correspondente à sua titulação, mantida a referência, conforme disposição da tabela respectiva no anexo II.

Art. 16º. O processo de Progressão Vertical realizar-se-á de 1º a 31 de janeiro, mediante requerimento do interessado atendida a disponibilidade orçamentária-financeira.

I. É habilitado para a Progressão Vertical o Profissional do Magistério que:

- a) -obtiver a titulação correspondente ao nível que pleiteia, reconhecida pelos órgãos competentes;



b - obter, nas duas últimas, duas avaliações de desempenho iguais ou acima da média da classe a que pertença.

§ 1º. Para efeito do que se refere o artigo 16º inciso I alínea a e b não se contam o tempo em que o Profissional do Magistério esteve:

I - em licença para:

- a) o acompanhamento do cônjuge ou companheiro;
- b) o serviço militar;
- c) a atividade política;
- d) o tratamento de saúde superior a seis meses;
- e) interesses particulares;
- f) em período de estágio probatório.

III - afastado para:

- a) servir em outro órgão ou entidade, exceto quando os mesmo estiverem a disposição da entidade representativa da classe.
- b) o exercício de mandato eletivo;

IV - em função fora da área da Educação.

V - Em desvio da função para a qual foi concursado, exceto para Diretores de Unidades Escolares Municipal, Supervisor pedagógico, coordenadores e os membros a disposição da entidade representativa da classe.

§ 2º. A média de que trata o inciso III do *caput* corresponde à soma das avaliações de desempenho da classe dividida pelo número de avaliados.

§ 3º. A titulação a que se refere o inciso I alínea a do *caput* deve guardar pertinência com as atribuições do cargo e está devidamente registrado em órgão competente .

Art. 17º. Obtém Progressão Vertical o Profissional do Magistério habilitado na conformidade do artigo antecedente.

Parágrafo único – O deferimento da progressão vertical se dará através de ato administrativo vinculado do Chefe do Executivo com seus efeitos a partir da publicação junto ao órgão competente.



CAPÍTULO V

DAS NOMEAÇÕES

Art. 18°. A nomeação do professor e do Supervisor pedagógico far-se-á em caráter efetivo, nos casos de provimento mediante concurso de provas e títulos, obedecida rigorosamente a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

§ 1.º Os candidatos, ao serem nomeados para cargos do Magistério Público Municipal, integrarão o Plano de Carreira, Cargos e Salários de que trata esta Lei.

§ 2.º Só poderá ser nomeado aquele que, por Junta Médica Oficial, for julgado apto, física e mentalmente, para o exercício do cargo.

Art. 19°. Além dos requisitos previstos no artigo anterior, a nomeação depende da prévia verificação da inexistência de acumulação proibida, prevista no artigo 37, inciso XVI, da Constituição Federal.

CAPÍTULO VI

DA POSSE

Art. 20°. Posse é a aceitação expressa das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo do Magistério Público Municipal, com o compromisso de bem servir, formalizada com a assinatura do termo pela autoridade competente e pelo empossado.

§ 1.º A posse ocorrerá no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da publicação do ato do provimento.

§ 2.º A posse poderá dar-se mediante procuração específica, por instrumento público.

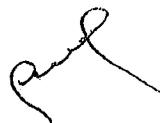
§ 3.º No ato da posse o professor e o Supervisor Pedagógico apresentarão, obrigatoriamente, declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 4.º Será considerado sem efeito o ato de provimento, mediante decreto, se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1.º deste artigo.

CAPÍTULO VII

DO EXERCÍCIO DO CARGO

Art. 21°. O professor e o Supervisor Pedagógico do Magistério Público Municipal terão sua lotação em unidade escolar ou instituição educacional, para o efetivo exercício de sua função.



Parágrafo único. A lotação de que trata este artigo dar-se-á levando-se em consideração a disponibilidade de vagas nas unidades escolares e institucionais de Rede Municipal de Ensino.

Art. 22°. Compete ao titular do Órgão Municipal de Educação dar exercício ao professor a ao Supervisor Pedagógico, fixando-lhes o local de atuação, observando os interesses do ensino, a racionalidade administrativa e os princípios da justiça e equidade.

Parágrafo único. Por exercício do cargo entende-se o efetivo desempenho da função na unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de Educação.

Art. 23°. O exercício do cargo terá início em até 15 dias após a posse.

Art. 24°. Será exonerado o professor ou o Supervisor Pedagógico empossado que não entrar em exercício no prazo estabelecido no artigo anterior.

Art. 25°. O início, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do professor e do Supervisor Pedagógico.

Art. 26°. O afastamento do professor e do Supervisor pedagógico só será permitido após o regular processo administrativo, garantindo-lhe o direito do contraditório e da ampla defesa.

Art. 27°. Será vedada a nomeação ou designação de professor e de Supervisor Pedagógico para o exercício de atividade diversa daquela prevista para o seu cargo efetivo, sob pena de responsabilidade da autoridade envolvida, nos termos da legislação em vigor, exceto quando se tratar de cargo de provimento em comissão ou nos casos previstos na referida Lei.

CAPÍTULO VIII **DA DESIGNAÇÃO**

Art. 28°. A designação do professor ou do Supervisor Pedagógico, lotado no Órgão Municipal de Educação, para uma unidade escolar ou instituição educacional, far-se-á mediante uma ordem de serviço, na qual o titular desse órgão determinará o local onde o profissional deverá ter exercício.

§ 1.º Ordem de serviço é o ato através do qual o titular do Órgão Municipal de Educação determina a unidade escolar ou instituição educacional onde o professor ou o supervisor pedagógico, nele lotado, prestará serviço por tempo determinado.

§ 2.º Cada unidade escolar ou instituição educacional disporá de um número anualmente fixados de professores e de supervisor pedagógico, conforme sua estrutura administrativa o permitir.



CAPÍTULO IX
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 29º. Ao entrar em exercício, o professor e o Supervisor Pedagógico ficarão sujeitos a estágio probatório, pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, segundo critérios objetivados em regulamento, observados os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - eficiência e desempenho;
- V - responsabilidade.

§ 2.º A nomeação para cargo em comissão ou função gratificada suspende o prazo do estágio probatório.

§ 3.º Ao integrante do Magistério Municipal em estágio probatório somente poderão ser concedidas as seguintes licenças:

- I – para tratamento de saúde;
- II – à maternidade e à paternidade;
- III – por acidente em serviço e doença profissional;
- IV – para o serviço militar;
- V – para concorrer a mandato eletivo sujeito à legislação eleitoral;
- VI – para doação de sangue, casamento, falecimento e alistamento eleitoral;
- VII – por afastamento, para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual e municipal;
- VIII – licença compulsória.

§ 4.º Não será considerado, para efeitos de estágio probatório, o tempo, consecutivo ou não, em que o professor ou o Supervisor Pedagógico usufruir as seguintes licenças ou afastamento, quando somados atingirem mais de 30 (trinta) dias no período de cada avaliação:



- I – para tratamento de saúde;
- II – à maternidade e à paternidade;
- III – por acidente em serviço e doença profissional;
- IV – para o serviço militar;
- V – para concorrer a mandato eletivo sujeito à legislação eleitoral;
- VI – disposição funcional com ou sem ônus para o Município, para órgão federal, estadual ou municipal;
- VII – disponibilidade;
- VIII – afastamento para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual e municipal;
- IX – licença compulsória.

§ 5.º O período do estágio probatório também ficará suspenso a partir da instauração de processo administrativo, para apuração da permanência do integrante do magistério no serviço.

Art. 30º. Sob a supervisão do titular do órgão de lotação, o chefe imediato do professor e do Supervisor Pedagógico em estágio probatório os conceitos atribuídos, ou em qualquer momento, por ato ou fato passível de punição disciplinar, encaminhando a respectiva avaliação ou informação de irregularidade funcional ao órgão administrativo competente.

§ 1.º O instrumento destinado à apuração dos dados, para avaliação do professor e do Supervisor Pedagógico em estágio probatório, obedecerá rigorosamente a Lei de avaliação de desempenho. Será realizado com a participação do Órgão Municipal de Educação, observando as especificidades da prática educativa.

§ 2.º A última avaliação será realizada no penúltimo mês do período do estágio probatório.

§ 3.º Em ambos os casos previsto neste artigo, o professor e o Supervisor Pedagógico serão notificados do conteúdo das avaliações ou da informação de irregularidade funcional.

§ 4.º De posse da informação, o órgão competente emitirá parecer técnico-administrativo, indicando as providências cabíveis na referida Lei.

Paulo

§ 5.º Sempre que o parecer for contrário à permanência do integrante do magistério, dar-se-á início ao processo administrativo, assegurado os princípios do contraditório e da ampla defesa.

§ 6.º Se a decisão final do processo for pela exoneração do professor ou do Supervisor Pedagógico, ser-lhe-á encaminhado o respectivo ato.

Art. 31º. Ficará sujeito a novo estágio probatório o professor ou o supervisor pedagógico estável que for nomeado para outro cargo público municipal, na forma regulamentar.

CAPÍTULO X

DAS MOVIMENTAÇÕES FUNCIONAIS

Seção I

Da Substituição

Art. 32º. Haverá substituição quando o titular do cargo do magistério entrar em gozo de sua licença ou afastamento, previsto nesta Lei, com ônus para o Município num período de 15 (quinze) dias e nunca superior a este.

§ 1.º A substituição depende de ato do titular do Órgão Municipal de Educação, cabendo ao substituto perceber, durante este período, o vencimento do nível e classe inicial do cargo no qual encontrar-se posicionado, e perdurando a substituição enquanto subsistentes os motivos que determinaram o afastamento.

§ 2.º A verba recebida a título de substituição não será considerada para base de cálculo de benefícios ou encargos legais, seja a que título for.

§ 3.º O integrante do magistério, quando em substituição ao titular, não fará jus à percepção do vencimento do padrão ao qual esteja substituindo se, por qualquer motivo, vier a se afastar.

§ 4.º As eventuais substituições fora das previstas nesta Lei observarão a legislação pertinente.

Seção II

Da Remoção e da Permuta

Art. 33º. A remoção do professor e do supervisor pedagógico para outra unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de Educação poderá ser feita, de ofício, a pedido ou permuta, mediante concessão do titular do Órgão Municipal de Educação, priorizando os interesses do ensino e da educação, sempre observando o princípio da equidade.



CAPÍTULO XI

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 34º. Poderá ser concedida, ao professor integrante do Plano de Carreira criado por esta Lei, licença para qualificação profissional, que consiste no afastamento de suas funções para freqüência a cursos de pós-graduação, mestrado, e doutorado de acordo com as prioridades e os critérios estabelecidos no programa de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação, de Cultura e dos Desportos, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito.

§ 1º. Anualmente deverá ser divulgado o número de professores da rede a serem contemplados com a licença mencionada neste artigo, definindo a proporção por unidade escolar.

§ 2º. Os professores beneficiados com a licença para qualificação profissional obrigam-se a prestar serviços na rede Municipal de Ensino, quando do seu retorno, por um período mínimo igual ao de seu afastamento, sob pena de devolver ao erário público os valores percebidos durante o período do curso.

Art. 35º. São requisitos para a concessão de licença para qualificação profissional:

I – no mínimo 5 (cinco anos) de efetivo exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

II – curso relacionado à área de atuação do professor;

CAPÍTULO XII

DAS RESPONSABILIDADES.

Art. 36º. O profissional do magistério tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequada à dignidade profissional.

Art. 37º. Além dos deveres comuns previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, das Autarquias e Fundações Públicas Municipais, incumbe aos profissionais do magistério:

I – No desempenho da função docente:

a) participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;

b) elaborar e cumprir seu plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

c) zelar pela aprendizagem dos alunos;

d) estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;



e) ministrar os dias e horas letivos estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

f) colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

II – No desempenho de funções do Diretor, supervisor pedagógico e Coordenador

a) coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;

b) assessorar, administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o alcance dos objetivos estabelecidos na proposta pedagógica;

c) assegurar o cumprimento dos dias e horas letivos estabelecidos;

d) zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes;

e) prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;

f) promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;

g) informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e os rendimentos dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;

h) coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;

i) acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;

j) elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;

k) elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;

l) acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

CAPÍTULO XIII.

DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 38º. A contagem do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

§ 1.º É vedada a contagem cumulativa do tempo de serviço prestado, concomitantemente, em mais de um cargo ou função à União, ao Estado, ao Distrito federal e aos Municípios, bem como aos respectivos órgãos ou entidades.

§ 2.º Não será considerado para efeitos de aposentadoria o período em que o professor e o supervisor pedagógico permanecerem em licença para trato de interesses particulares ou por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração.



CAPITULO XIV
DA ESTABILIDADE

Art. 39º. Estabilidade é a situação adquirida pelo professor e pelo supervisor pedagógico após o cumprimento dos requisitos atinentes ao estágio probatório, que lhes garantem a permanência no cargo, dele só podendo ser demitidos nos termos da Constituição Federal.

CAPÍTULO XV
DAS LICENÇAS

Art. 40º. Ao professor e ao supervisor pedagógico estáveis serão concedidas as seguintes licenças:

I - para tratamento de saúde;

II - à maternidade e à paternidade;

III - por acidente em serviço e doença profissional;

IV - para o serviço militar;

V - para concorrer a mandato eletivo sujeito à legislação eleitoral;

VI - por afastamento para desempenho de mandato eletivo, federal, estadual e municipal;

VII - para desempenho de mandato classista;

VIII - para doação de sangue, casamento, falecimento e alistamento;

IX - licença compulsória.

CAPÍTULO XVI
DA APOSENTADORIA

Art. 41º. O professor e o supervisor pedagógico do Magistério Público serão aposentados na forma da Lei Previdenciária, observado:

I – por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrentes de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença incurável, na forma especificada em lei, e proporcional nos demais casos;



II – voluntariamente:

- a) aos 35(trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30(trinta) anos, se mulher, com proventos integrais;
- b) após 30 (trinta) anos se serviço, se do sexo masculino, e após 25(vinte e cinco) anos de serviço, se do sexo feminino , com proventos integrais, desde que de efetivo exercício na regência da classe;
- c) aos 30(trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25(vinte e cinco),se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;
- d) aos 65(sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e os 60(sessenta), se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III- Compulsoriamente, aos 70(setenta) anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

CAPÍTULO XVII
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 42º. Entende-se por jornada de trabalho a carga horária semanal do professor ou do supervisor pedagógico, a ser cumprida na unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de Educação.

§ 1.º O professor desenvolverá suas atividades na unidade escolar ou instituição educacional em jornada de trabalho de 20 a 40 horas de acordo com o concurso público.

§ 2.º O supervisor pedagógico desenvolverá suas atividades na unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de Educação, em jornada de trabalho de 40 horas semanais.



Art. 43°. O professor e o supervisor pedagógico terão, dentro de sua jornada de trabalho, um período correspondente a 20 % (vinte por cento) dessa jornada para horas-atividade.

Art. 44°. O professor que desenvolver suas atividades na educação infantil ou ensino fundamental terá a jornada de trabalho assim distribuída:

a) jornada de trabalho semanal de 20 horas, distribuídas em 16 horas de efetivo trabalho em sala de aula, mais 4 horas-atividade;

b) jornada de trabalho semanal de 40 horas, distribuídas em 32 horas de efetivo trabalho em sala de aula, mais 8 horas-atividade.

Art. 45°. O supervisor pedagógico terá a jornada de trabalho semanal de 40 horas, distribuídas em 32 horas, mais 8 horas-atividade.

Art. 46°. O professor e o supervisor pedagógico, no exercício da função do diretor, desenvolverão suas atividades em jornada de 40 horas semanais de acordo art: 4° desta lei

Art. 47°. O professor integrante da rede Municipal de Ensino poderá perfazer mais uma jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, desde que se submeta a concurso público de provas e títulos, respeitado o previsto no artigo 37, inciso XVI, da Constituição Federal.

Parágrafo único. O ingresso do professor e do supervisor pedagógico far-se-á sempre no nível e classe inicial do respectivo cargo, mediante prévia habilitação em concurso público de provas e títulos.

CAPÍTULO XVIII

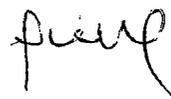
DAS GRATIFICAÇÕES E DAS VANTAGENS

Art. 48°. O professor e o supervisor pedagógico terão direito:

I - ao adicional por tempo de serviço, a cada dois (02) anos correspondente a 5% do valor do vencimento base da referência atual;

II - à gratificação pelo exercício de função de Coordenador e direção de unidade escolar ou instituição educacional;

III - gratificação natalina (décimo terceiro salário);



- a) receber a remuneração a que tem direito, nos prazos estipulados pela administração pública municipal em calendário de pagamento publicado sempre no início de cada ano;
- b) adequadas condições de trabalho e instalações físicas, com pessoal de apoio qualificado, e apropriado material didático;
- c) assistência técnica para o exercício profissional;
- d) participar das decisões da unidade escolar ou instituição educacional, através da gestão colegiada;
- e) orientação para o exercício de suas atividades;
- f) receber estímulo a publicações, a pesquisa científicas e às produções similares que contribuam para a educação e a cultura;
- g) utilização da estrutura física do órgão gestor da Educação do Município para assuntos educacionais ou de interesse da classe, sem prejuízo das atividades educacionais;
- h) participação no processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares, bem assim em estudos e deliberações referentes ao processo educacional;

II - Docente:

- a) férias anuais de trinta dias no mês de julho e recesso de quinze dias inserido no calendário escolar.
- b) hora-aula.
- c) Ter ao seu alcance informações de questões educacionais, bibliografia específica, material de apoio didático, bem como pedagógico que auxiliem e estimulem a melhoria de seu desempenho profissional;
- d) Ter assegurada a oportunidade de formação permanente, através da frequência a cursos de atualização, aperfeiçoamento e especialização profissional;
- e) ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem, observando os princípios da proposta pedagógica adotada pela Rede Municipal de Ensino de Estreito;
- f) participar de todo o processo de planejamento, como o diagnóstico, a tomada de decisões, a execução e a avaliação das atividades escolares;
- g) - reunir-se na unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de Educação, para tratar de assuntos da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;

[Handwritten signature]

h) Ter assegurado os limites recomendados pelas normas pedagógicas para a formação de turmas;

i) poder recorrer às instâncias competentes, na forma da Lei, quando agredido físico ou moralmente em seu ambiente de trabalho.

j) Redução da carga /horária de 30% com quarenta e cinco anos de idade e vinte anos de magistério, 50% com cinquenta anos de idade e vinte de serviços respectivamente no exercício do Magistério Público Municipal.

§ 1º. Não será permitida em hipótese alguma, ao professor e ao supervisor pedagógico, a convenção de 1/3 das férias em pecúnia.

§2º - O pagamento da remuneração das férias será acrescido do 1/3 (um terço) do valor da remuneração normal devida em todos os casos, a ser pago concomitantemente com sua verba alimentar.

§3º - Os demais integrantes do magistério terão direito a trinta (30) dias de férias por ano.

Art. 53º. É vedada, quanto ao Profissional do Magistério, a:

I - cessão ou disposição com ônus para a origem, salvo convênio com ente integrante do Sistema Municipal de Ensino ou de intuito não-lucrativo, exclusivamente para os serviços do Magistério Público Municipal, bem como os servidores que ocuparem dois cargo na Diretoria Executiva do Sindicato da categoria (SINSEMEM);

II - atribuição de trabalho diverso ao inerente das suas funções, ressalvada a:

a) a participação individual ou em grupo de trabalho destinado à elaboração de programas ou projetos de interesse do ensino;

b) nomeação para cargo de provimento em comissão e a designação para função gratificada da estrutura do órgão gestor da Educação no Município;

c) atribuição de docência em outra área ou disciplina, se possuir habilitação específica, sem prejuízo do exercício do cargo que ocupa, uma vez esgotadas as demais formas de atendimento imediato.

Parágrafo único. A disposição e a cessão têm termo final em 31 de dezembro de cada ano, podendo manter-se por sucessivos períodos a critério da Administração Pública do Município, salvo em se tratando da Diretoria Executiva do Sindicato da Categoria (SINSEMEM) que ficará a disposição do sindicato pelo tempo que durar o mandato da mesma.



Seção II
Dos Deveres

Art. 54º. São deveres do professor e do supervisor pedagógico do Magistério Público Municipal de Estreito, os seguintes:

- I - conhecer e respeitar as leis que regem a educação nacional em todos os seus níveis;
- II - considerar os princípios e fins da educação nacional, no desempenho profissional;
- III - empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando-se de procedimentos, métodos e recursos adequados ao processo ensino-aprendizagem;
- IV - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- V - manter espírito de cooperação e solidariedade com a comunidade escolar em geral;
- VI - incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando à construção de uma sociedade democrática;
- VII - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e a consciência política do educando;
- VIII - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;
- IX - comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento na sua área de atuação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;
- X - zelar pela defesa dos direitos humanos e profissionais, bem como do Magistério Público;
- XI - fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos junto ao Órgão Municipal de Educação ou à Administração;
- XII - assegurar que, no âmbito escolar, não ocorra tratamento discriminatório de cor, raça, sexo, religião ou classe social;
- XIII - cumprir o calendário escolar; e o regimento escolar.

Paul

XIV - zelar pela economia do material da unidade escolar, instituição educacional ou Órgão Municipal de Educação, bem como pela conservação do que forem confiados a sua guarda e uso;

XV - empenhar-se no seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural.

XVI- Cumprir o regimento interno, respeitar e zelar.

CAPÍTULO XXI **DA ATUALIZAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO**

Art. 55°. Será garantida ao professor e ao supervisor pedagógico a frequência a cursos de atualização e aperfeiçoamento profissional, para os quais sejam expressamente designados ou convocados pelo Órgão Municipal de Educação, respeitando-se o período e a carga horária semanal de trabalho.

Art. 56°. Fica estabelecido um plano de formação profissional para a carreira do Magistério Público Municipal de Estreito, observando-se os princípios que norteiam esta Lei.

§ 1.º O plano de formação de que trata este artigo deverá ser proporcionado pela Rede Municipal de Ensino de Estreito, levando-se em conta:

I - os objetivos de atualização e aperfeiçoamento continuados;

II - os princípios teóricos - metodológicos e orientações pedagógicas aplicáveis às diferentes áreas do conhecimento.

§ 2.º Os programas do plano de formação de que trata este artigo deverão ser revistos anualmente, de acordo com as necessidades dos professores e dos supervisores pedagógicos.

Art. 57°. Medidas propostas do Órgão Municipal de educação deverão ser concedidas auxílios financeiros do Poder Público Municipal aos professores e aos supervisores pedagógicos, para atividades em que seja reconhecido o interesse de aperfeiçoamento ou especialização, como viagens de estudos, participação em congressos, encontros, simpósios, convenções, publicações técnico-científicas, didáticas e similares.

Art. 58°. Os diplomas, certificados de aproveitamento e atestados de frequência, fornecidos pelo órgão responsável pela administração do curso, serão considerados como títulos, na forma regulamentar.



CAPÍTULO XXII
DA AÇÃO DISCIPLINAR E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 59°. A responsabilidade civil, penal e administrativa, as penalidades e sua aplicação por infração disciplinar, as sindicâncias e o processo administrativa, quando aplicáveis aos professores e aos supervisores pedagógicos, serão regidos segundo o que dispõe os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório.

Seção I

Das Disposições Finais

Art. 60°. O Plano de Cargo e Carreira do Magistério Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 61°. Os atuais ocupantes do cargo de Professor, cuja jornada de trabalho tenha sido ampliada para a carga horária de 40 (quarenta) horas e estejam em exercício de docência, terão assegurada a permanência dessa jornada, desde que a mesma tenha sido originariamente concedida mediante concurso público.

Art.62°. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentais próprias.

Art.63°. Esta Lei entra em vigor a partir de 1° de janeiro de 2011 após publicação, revogando-se as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE ESTREITO, aos 04 de junho de 2010


JOSÉ GOMES COELHO
PREFEITO

ANEXO I

TABELA I - DIRETOR ESCOLAR 02 TURNOS 40 HORAS SEMANAIS

DIRETOR ESCOLAR DE 02 TURNOS		
Nº DE ALUNOS	SALARIO BASE	GRATIFICAÇÃO
Até 200	R\$ 1000,00	R\$ 500,00
201 a 500	R\$ 1300,00	R\$ 500,00
Mais de 500	R\$ 1500,00	R\$ 500,00

TABELA II - DIRETOR ESCOLAR 03 TURNOS 40 HORAS SEMANAIS

DIRETOR ESCOLAR DE 03 TURNOS		
Nº DE ALUNOS	SALARIO BASE	GRATIFICAÇÃO
Até 200	R\$ 1000,00	R\$ 500,00
201 a 500	R\$ 1300,00	R\$ 500,00
Mais de 500	R\$ 1500,00	R\$ 500,00

TABELA III - COORDENADOR ESCOLAR 02 TURNOS 40 HORAS SEMANAIS

COORDENADOR ESCOLAR DE 02 TURNOS		
Nº DE ALUNOS	SALARIO BASE	GRATIFICAÇÃO
Até 200	R\$ 1000,00	R\$ 300,00
201 a 500	R\$ 1300,00	R\$ 300,00
Mais de 500	R\$ 1500,00	R\$ 300,00

TABELA IV - COORDENADOR ESCOLAR 03 TURNOS 40 HORAS SEMANAIS

COORDENADOR ESCOLAR DE 03 TURNOS		
Nº DE ALUNOS	SALARIO BASE	GRATIFICAÇÃO
Até 200	R\$ 1000,00	R\$ 300,00
201 a 500	R\$ 1300,00	R\$ 300,00
Mais de 500	R\$ 1500,00	R\$ 300,00

Assel



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ESTREITO- MA
CNPJ: 07.070.873/0001-10



ANEXO II -

TABELA I - TABELA DE SALARIO PARA O QUADRO DO MAGISTÉRIO JORNADA DE TRABALHO DE 20 HORAS SEMANAIS

CARGO	NIVEIS	REFERÊNCIA										FORMAÇÃO
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Profº MAGI	I	716,76	752,59	790,21	829,72	871,20	914,76	960,49	1008,51	1058,93	1111,87	Magistério na modalidade normal.
	II	808,24	848,65	891,08	935,63	982,41	1031,53	1083,10	1137,25	1194,11	1253,81	Magistério mais estudos adicionais e ou licenciatura curta.
	III	953,12	1000,77	1050,80	1103,34	1158,50	1216,42	1277,24	1341,10	1408,15	1478,55	Licenciatura plena ou Bacharelado mais formação pedagógico para docência ou Bacharelado mais pós-graduação lato Sensu específica para área de atuação com mínimo de 360 horas.
	IV	1048,43	1100,85	1155,89	1213,68	1274,36	1338,08	1404,98	1475,23	1548,99	1626,44	Licenciatura plena ou bacharelado (com formação pedagógica para docência) mais pós-graduação lato Sensu em área específica da educação.
	V	1258,12	1321,03	1387,08	1456,43	1529,25	1605,71	1685,99	1778,29	1867,20	1960,56	Licenciatura plena mais pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado em área específica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docência mais pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado em área específica da educação.
	VI	1698,46	1783,38	1872,55	1966,18	2064,49	2167,71	2276,09	2389,90	2509,39	2634,86	Licenciatura plena mais pós-graduação stricto sensu em nível de doutorado em área específica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docentes mais pós-graduação stricto sensu em nível de doutorado em área específica da educação.

Peary



ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ESTREITO- MA
CNPJ: 07.070.873/0001-10



ANEXO II
TABELA II- TABELA DE SALARIO PARA O QUADRO DO MAGISTÉRIO JORNADA DE TRABALHO DE 20 HORAS SEMANAIS

CARGO	NIVEIS	REFERÊNCIA										FORMAÇÃO
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Prof ^o MAG II	II	808,24	848,65	891,08	935,63	982,41	1031,53	1083,10	1137,25	1194,11	1253,81	Magistério mais estudos adicionais e ou licenciatura curta.
	III	953,12	1000,77	1050,80	1103,34	1158,50	1216,42	1277,24	1341,10	1408,15	1478,55	Licenciatura plena ou Bacharelado mais formação pedagógico para docência ou Bacharelado mais pós-graduação lato Sensu específica para área de atuação com mínimo de 360 horas.
	IV	1048,43	1100,85	1155,89	1213,68	1274,36	1338,08	1404,98	1475,23	1548,99	1626,44	Licenciatura plena ou bacharelado (com formação pedagógica para docência) mais pós-graduação lato Sensu em área específica da educação.
	V	1258,12	1321,03	1387,08	1456,43	1529,25	1605,71	1685,99	1778,29	1867,20	1960,56	Licenciatura plena mais pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado em área específica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docência mais pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado em área específica da educação.
	VI	1698,46	1783,38	1872,55	1966,18	2064,49	2167,71	2276,09	2389,90	2509,39	2634,86	Licenciatura plena mais pós-graduação stricto sensu em nível de doutorado em área específica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docentes mais pós-graduação stricto sensu em nível de doutorado em área específica da educação.

Recib



Prefeitura Municipal de
ESTREITO
VISÃO e AÇÃO

ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ESTREITO- MA
CNPJ: 07.070.873/0001-10



ANEXO II

TABELA III-TABELA DE SALARIO PARA O QUADRO DO MAGISTÉRIO JORNADA DE TRABALHO DE 20 HORAS SEMANAIS

CARGO	NIVEIS	REFERÊNCIA										FORMAÇÃO	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
Prof ^o MAG III	III	953,12	1000,77	1050,80	1103,34	1158,50	1216,42	1277,24	1341,10	1408,15	1478,55	Licenciatura plena ou Bacharelado mais formação pedagógico para docência ou Bacharelado mais pós-graduação lato Sensu específica para área de atuação com mínimo de 360 horas	
	IV	1048,43	1100,85	1155,89	1213,68	1274,36	1338,08	1404,98	1475,23	1548,99	1626,44	Licenciatura plena ou bacharelado (com formação pedagógica para-docência) mais pós-graduação lato Sensu em área específica da educação.	
	V	1258,12	1321,03	1387,08	1456,43	1529,25	1605,71	1685,99	1778,29	1867,20	1960,56	Licenciatura plena mais pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado em área específica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docência mais pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado em área específica da educação	
	VI	1698,46	1783,38	1872,55	1966,18	2064,49	2167,71	2276,09	2389,90	2509,39	2634,86	Licenciatura plena mais pós-graduação stricto sensu em nível de doutorado em área específica da educação ou Bacharelado com formação pedagógica para docentes mais pós-graduação stricto sensu em nível de doutorado em área específica da educação	

Recup

IV – 1/3 (um terço) de férias.;

V – Salário-família para os seus dependentes;

VI – Licença paternidade de 05 (cinco) dias;

VII – Licença maternidade ou em caso de adoção de crianças de até seis meses de idade com todos os direitos e vantagens com duração de 120 (cento e vinte) dias;

VIII – Licença por motivo de doença de pessoa da família ou com quem viva em regime de união estável, quando verificada, em inspeção médica ou na unidade de saúde credenciada, ser indispensável a sua assistência pessoal, mediante parecer pelo setor competente.

Art. 49°. O ocupante do cargo efetivo de professor, com 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas semanais, quando em exercício de função de direção, passará a cumprir, temporariamente, uma jornada de trabalho.

§ 1.º O exercício deste período, por ser de cunho eventual, esporádico e temporário, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito de sua conversão em cargo efetivo, nem sobre ele incidirão quaisquer vantagens acessórias.

§ 2.º Será garantida ao Professor, na função de diretor de unidade escolar ou instituição educacional, a gratificação de função, conforme estabelecido em Lei Municipal.

CAPÍTULO XIX **DO DIREITO DE PETIÇÃO**

Art. 50°. Ao professor e ao supervisor pedagógico é assegurado o direito de requerer, representar e pedir reconsideração de atos ou decisões proferidas por Autoridade Superior.

CAPÍTULO XX **DAS ACUMULAÇÕES**

Art. 51°. É vedada a acumulação remunerada de cargos, exceto nos casos previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO XXI **DOS DIREITOS E DOS DEVERES.**

Seção I **Dos Direitos**

Art. 52°. São garantias do:

I - Profissional do Magistério:





Prefeitura Municipal de
ESTREITO
MARANHÃO
VISÃO e AÇÃO

ESTADO DO MARANHÃO
PREFEITURA MUNICIPAL DE ESTREITO - MA
CNPJ: 07.070.873/0001-10



ANEXO II

TABELA IV - TABELA DE SALARIO PARA O QUADRO DO MAGISTÉRIO JORNADA DE TRABALHO DE 40HORAS SEMANAIS

CARGO	NIVEIS	REFERÊNCIAS										FORMAÇÃO
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Supervi- sor pedagogo	I	1381,70	1450,78	1523,32	1599,49	1679,46	1763,43	1851,60	1944,18	2041,39	2143,46	Licenciatura em pedagogia lato senso, pós-graduação
	II	1658,04	1740,94	1827,99	1919,39	2015,36	2116,13	2221,94	2333,04	2449,69	2572,17	Mestrado em área específica da educação, com requisito em pedagogia.
	III	2238,36	2350,28	2467,79	2591,18	2720,74	2856,78	2999,62	3149,60	3307,08	3472,43	Doutorado em área específica da educação com requisito em pedagogia.

Praty