

**LEI Nº 10/2013**

**INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E  
REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO - PCRM DA  
EDUCAÇÃO BÁSICA DA PREFEITURA  
MUNICIPAL DE MUCAMBO E DÁ OUTRAS  
PROVIDÊNCIAS.**

**O PREFEITO MUNICIPAL DE MUCAMBO:** faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei.

**TÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES  
CAPÍTULO ÚNICO**

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal, em conformidade com o estabelecido nas Leis Federais nº 9.394, de 20/12/1996, nº 11.494 de 20/06/2007, nº 11.738, de 16/07/2008. Emenda Constitucional nº 53, de 19/12/2006 e da Resolução nº 02, de 28/05/2009, do Conselho Nacional de Educação, Câmara da Educação Básica, Constituição Federal e Leis Municipais dos Servidores Municipais de Mucambo.

Art. 2º. Esta Lei se aplica aos profissionais do magistério público da Educação Básica que exercem atividades de docência e de suporte pedagógico direto a tais atividades.

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério tem como princípios a profissionalização e a valorização dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal, tendo em vista a melhora da qualidade do serviço prestado pela escola pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

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





- II. Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino (§§ 5º e 6º, do art. 69 da LDB) e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos integrantes do magistério;
- III. Remuneração condigna aos profissionais do magistério, com vencimento nunca inferior aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério.
- IV. Progressão salarial na carreira baseada na experiência, avaliação de desempenho, titulação, atualização e aperfeiçoamento profissional;
- V. Implantação de política de avaliação de desempenho dos alunos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios objetivos e democráticos;
- VI. Fixação de jornada de trabalho de, no máximo, 40 (quarenta) horas, tendo presente a destinação de parte desta ao trabalho coletivo e a formação continuada, observando, ainda, o limite de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos;
- VII. Garantia de apoio técnico e financeiro que visem melhorar as condições de trabalho dos integrantes do magistério e a diminuir a incidência de doenças profissionais;
- VIII. Garantia da participação da família e da sociedade no processo educacional;
- IX. Implantação de política de formação continuada como forma de garantir a qualidade do serviço público, garantir o crescimento individual do servidor, permitindo a progressão funcional pela avaliação de desempenho e habilitação.

Art. 4º São partes integrantes desta Lei os seguintes Anexos:

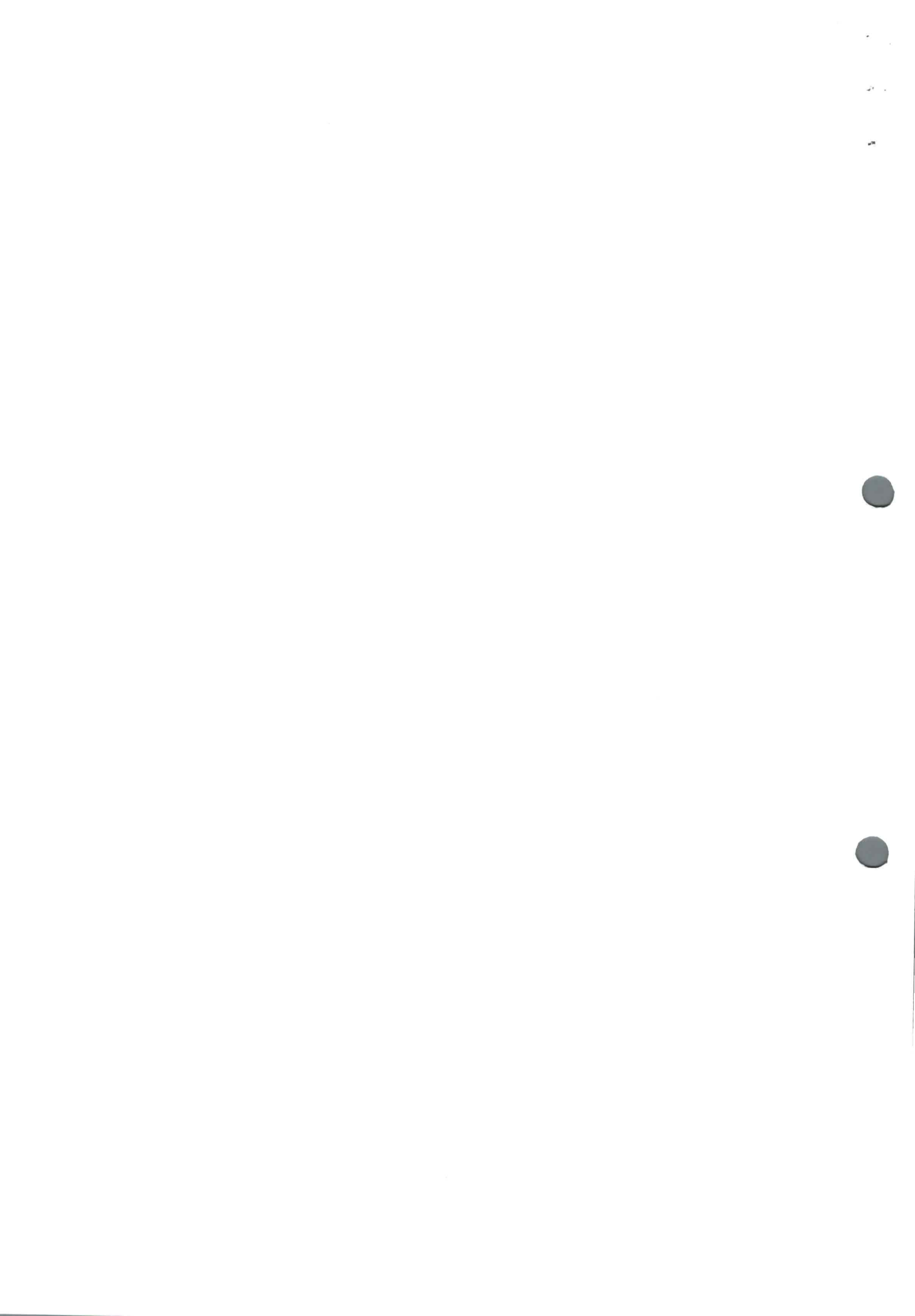
- I. Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal de Magistério;
- II. Estrutura e Composição de Quadro Especial (cargos em extinção);
- III. Enquadramento do Pessoal do Magistério;
- IV. Tabela Vencimental do Quadro de Pessoal do Magistério e Quadro Especial.

**TÍTULO II**  
**DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL**  
**CAPÍTULO I**  
**DOS CONCEITOS BÁSICOS**

Art. 5º. O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério da Prefeitura Municipal de Mucambo adota os seguintes conceitos:

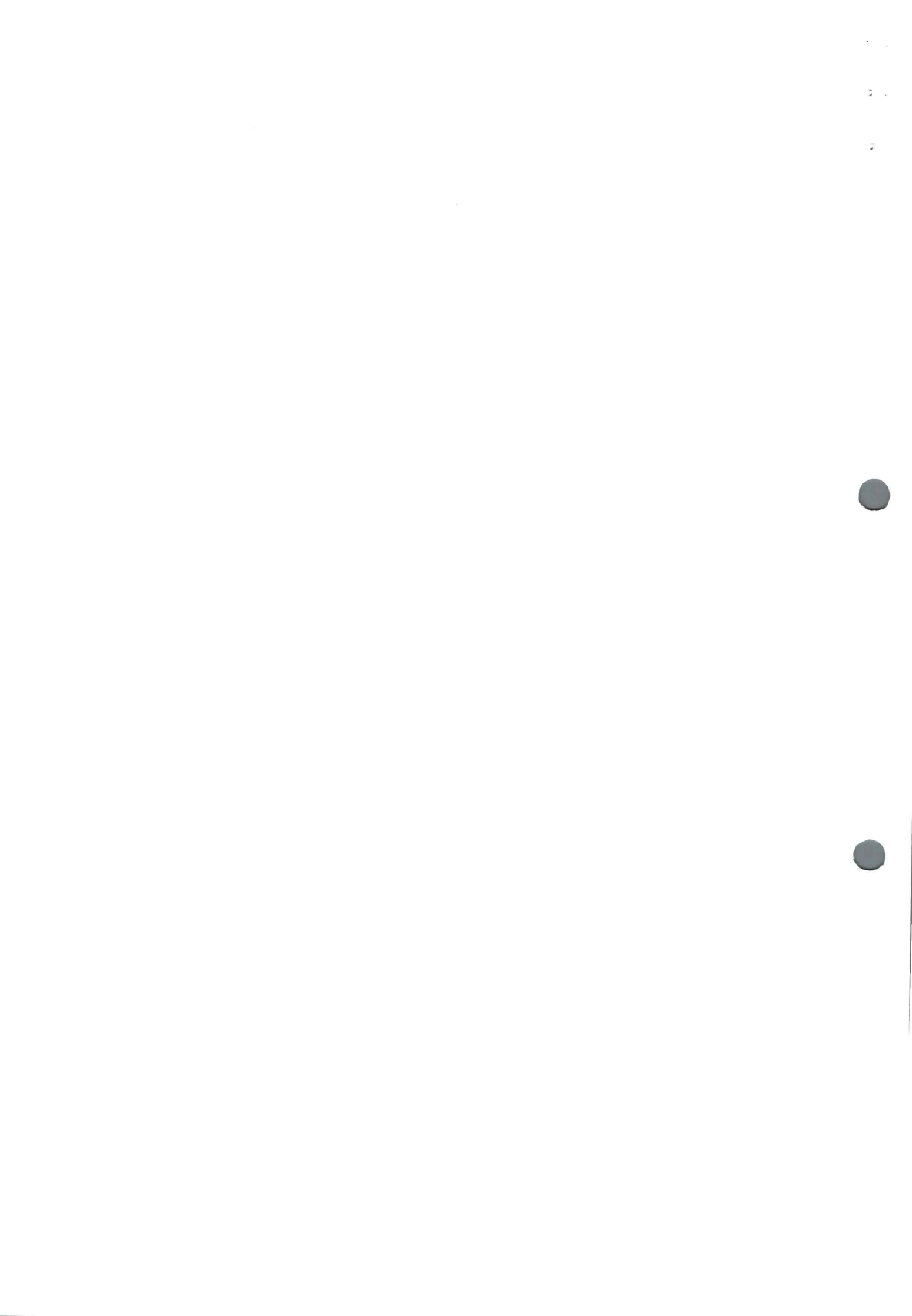
- I. Profissional do Magistério: É uma das categorias dos profissionais da educação e, dada a especificidade da formação acadêmica, bem como à função na escola, aplica-se àqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais, em exercício da profissão;
- II. Docência: é o ato e ação laboral de ensino executados pelo profissional do magistério;





- III. Suporte Pedagógico à Docência: denomina as atividades complementares à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério, com atribuições de direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais;
- IV. Cargo Público: Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor
- V. Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público: prevista no inciso IX, do art. 37 da Constituição Federal de 1988. Cumpre atender carência excepcional de falta de servidor efetivo, configurando um agrupamento excepcional dentro da categoria geral dos servidores que ocuparão postos de trabalho onde será a eles determinado um conjunto de funções públicas (atribuições que se assemelham às funções dos atuais ocupantes de cargos efetivos com a mesma denominação);
- VI. Titulação: diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos ao profissional, que o qualifica para função pública, além de constituir componente para a progressão do servidor público, tanto na progressão horizontal, quanto vertical;
- VII. Carreira do Magistério: conjunto de classes da mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade, formação exigida e complexidade das atribuições a elas inerentes, para desenvolvimento do profissional do magistério em linha progressiva de valorização.
- VIII. Classe: divisão básica da carreira, organizada segundo referências que levam em conta a complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida;
- IX. Referência: posição do profissional do magistério dentro da classe que permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento do cargo;
- X. Vencimento: é a base da remuneração dos servidores estatutários sobre a qual não incidem quaisquer gratificações, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória;
- XI. Remuneração: representa o conjunto pecuniário ao qual o servidor efetivo ou temporário tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante contrato com a administração pública. Engloba o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma pecuniária, sejam temporárias, sejam definitivas;
- XII. Desvio de Função: denomina a situação no qual em servidor deixa de exercer, provisoriamente, as funções profissionais atinentes ao cargo ao qual foi empossado para exercer outras em regular designação.
- XIII. Progressão Horizontal: é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma referência para outra superior dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho e titulação;
- XIV. Progressão Vertical: é o descolamento do ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra superior, proveniente de nova titular, bem como processo de avaliação de desempenho;
- XV. Regime Estatutário: é regime em que uma Lei Municipal determina a natureza do vínculo do servidor com a administração pública municipal;
- XVI. Quadro Especial: conjunto de cargos de provimento efetivo colocados em extinção, os quais serão extintos na medida em que vagarem;





## CAPÍTULO II DA ESTRUTURA E DO INGRESSO NA CARREIRA

### SEÇÃO I DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6º. A Carreira do Magistério Público Municipal de Mucambo será constituída por cargos de provimento efetivo de Professor de Educação Básica e Pedagogo de Ensino, bem como pelos cargos de provimento em comissão: Diretor e Coordenador Pedagógico.

Art. 7º. O cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica foi agrupado em 03 (três) classes segundo o nível de escolaridade e o cargo de Pedagogo de Ensino possui classe única, conforme Anexo I da presente Lei.

#### I – Docência

- I. O Profissional da Educação Básica I, com Ensino Médio completo na modalidade normal (3º e/ou 4º Pedagógico), para docência na educação infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental;
- II. O Profissional da Educação Básica II, com Ensino Superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria, para docência nas séries finais do Ensino Fundamental;
- III. O Profissional da Educação Básica III, com curso de Pós-Graduação, na sua área de formação e/ou habilitação;

#### II – Suporte Pedagógico

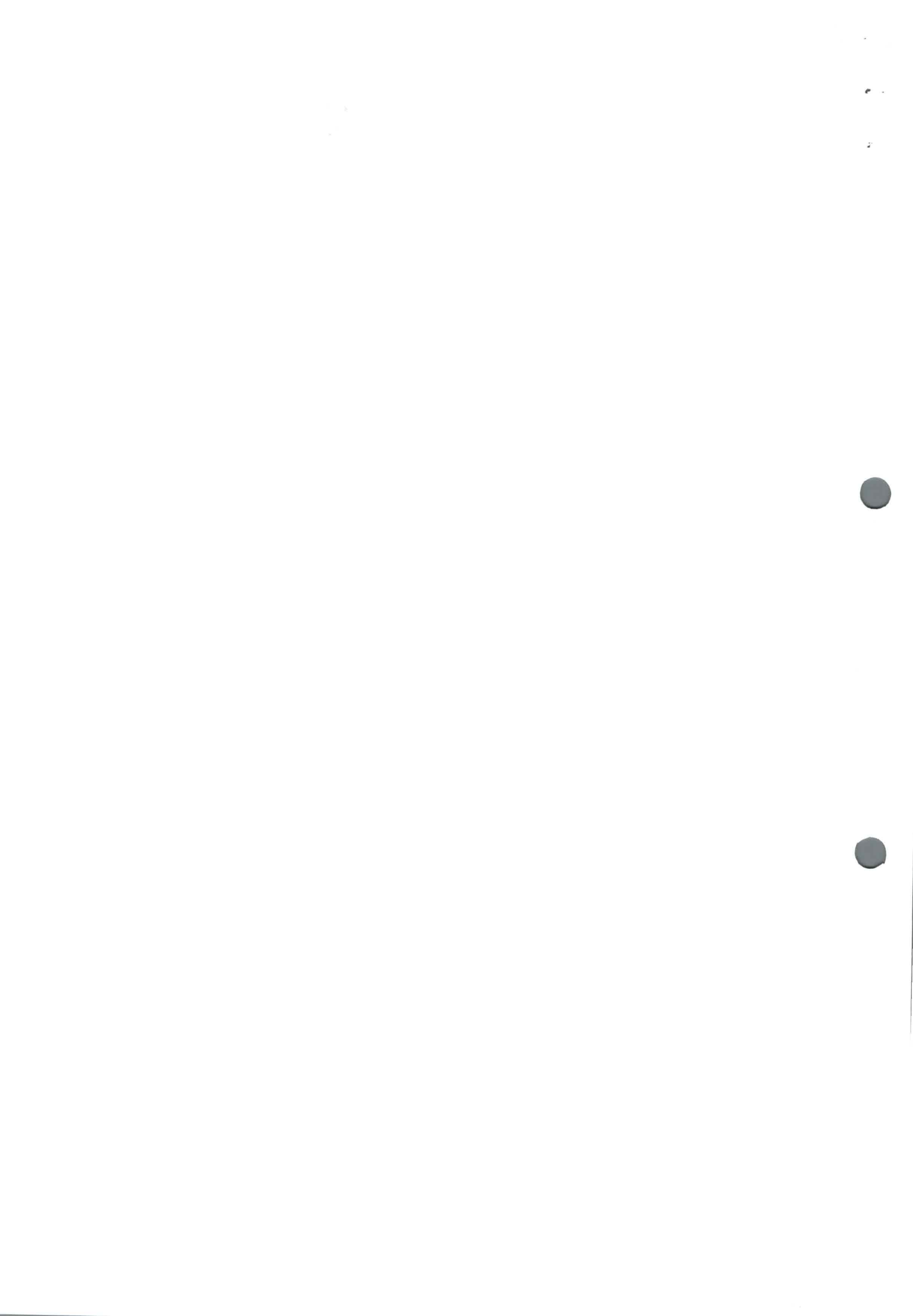
- I. Pedagogo de Ensino, com Ensino Superior, em curso de licenciatura, de graduação plena em Pedagogia;

§ 1º - O Profissional da Educação Básica Classe I, quando habilitado, poderá a título precário, para atender a necessidade do serviço, lecionar nos anos finais do Ensino Fundamental, com a devida autorização legal da Coordenadoria de Desenvolvimento da Educação – CREDE e/ou do Conselho Estadual de Educação – CEE.

§ 2º - O Pedagogo na sua função de suporte pedagógico exercerá suas atividades junto às escolas públicas municipais no processo de planejamento, acompanhamento, avaliação, supervisão, orientação e coordenação educacionais nas diferentes modalidades e etapas da educação básica.

§ 3º - Os Profissionais da Educação Básica Classe I, II III e Pedagogo, quando designado para as funções de Suporte Pedagógico, exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades de ensino 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 9.394/96 – LDB.







§ 4º. Além dos cargos compostos das classes previstas nesta Lei, integram o Quadro do Magistério cargos de provimento em comissão e funções de confiança, as quais cabem às atribuições de planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e administrar a educação básica, estabelecidos em leis específicas.

## **SEÇÃO II DO INGRESSO NA CARREIRA**

Art. 8º. O ingresso na carreira do Magistério Público de Mucambo dar-se-á exclusivamente por concurso público de provas e títulos, ingressando na referência inicial de cada classe.

§ 1º. Os requisitos para provimento de cargos na carreira do magistério são estabelecidos no Anexo I desta Lei.

§ 2º. A comprovação da titulação ou habilitação exigida para o exercício do cargo é condição para nomeação do profissional do magistério.

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

## **SEÇÃO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 9º. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

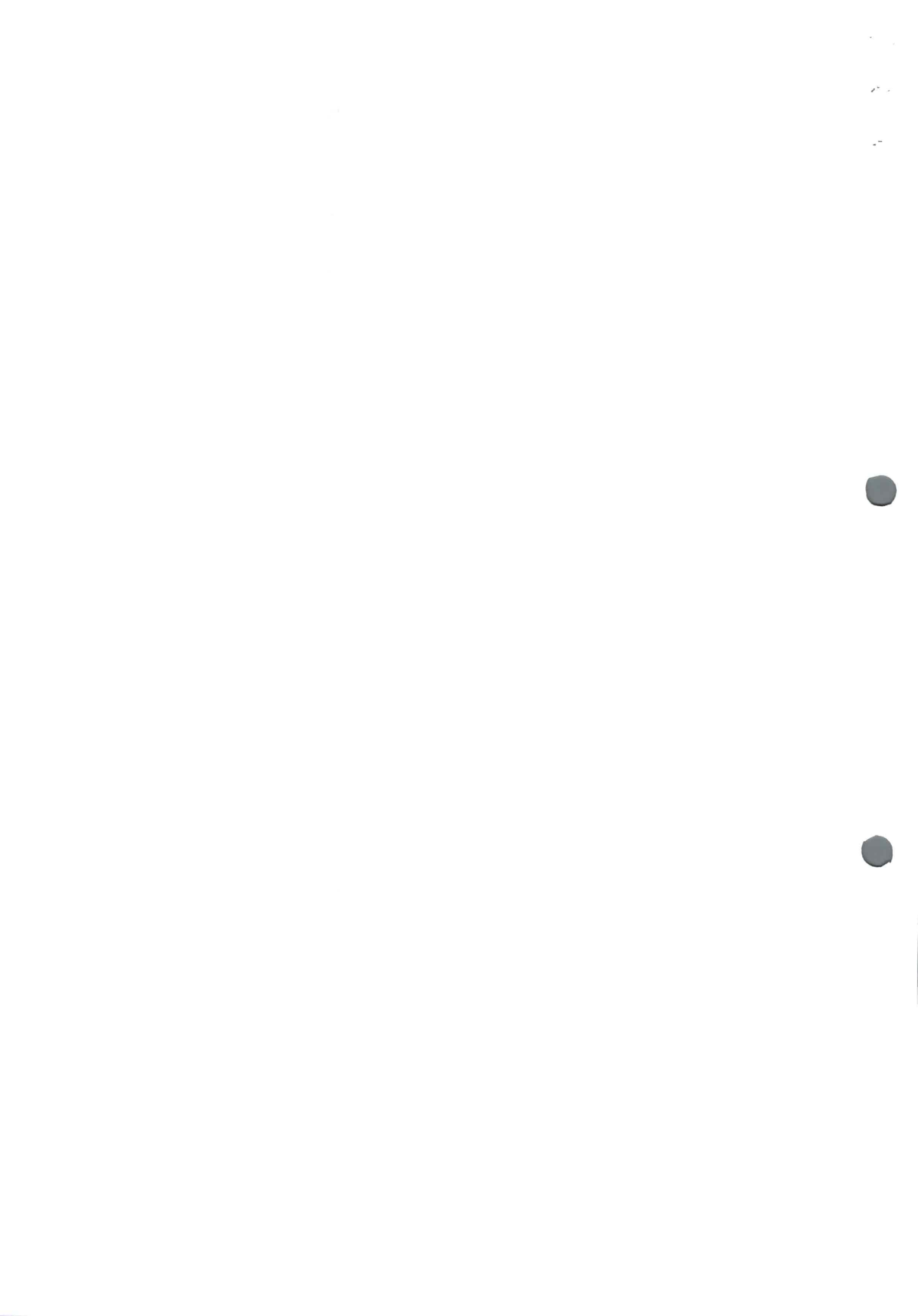
- I. Assiduidade;
- II. Disciplina
- III. Capacidade de iniciativa
- IV. Produtividade
- V. Responsabilidade

§ 1º. Quatro meses antes do fim do período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a Avaliação do Desempenho do servidor, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.

§ 2º. Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos na Lei.

Art. 10. Cabe à Secretaria Municipal de Educação de Mucambo garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório.





§ 1º. Caberá também a Secretaria Municipal de Educação conceber e implantar avaliação de desempenho dos profissionais do magistério, considerando, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

§ 2º. Os critérios e detalhamento do processo de avaliação do servidor em estágio probatório serão regulamentados através de Decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 11. Somente após o término do estágio probatório o servidor terá direito à progressão, horizontal ou vertical, conforme estabelecido nesta Lei.

#### **SEÇÃO IV DÃJORNADADETRÃBALHO**

Art. 12. A jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos do magistério de Mucambo poderá ser de tempo parcial ou integral, correspondendo a:

- I. 20 (vinte) horas semanais
- II. 40 (quarenta) horas semanais

§ 1º. A jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos de magistério de Mucambo permanece inalterada após a entrada em vigor da presente Lei.

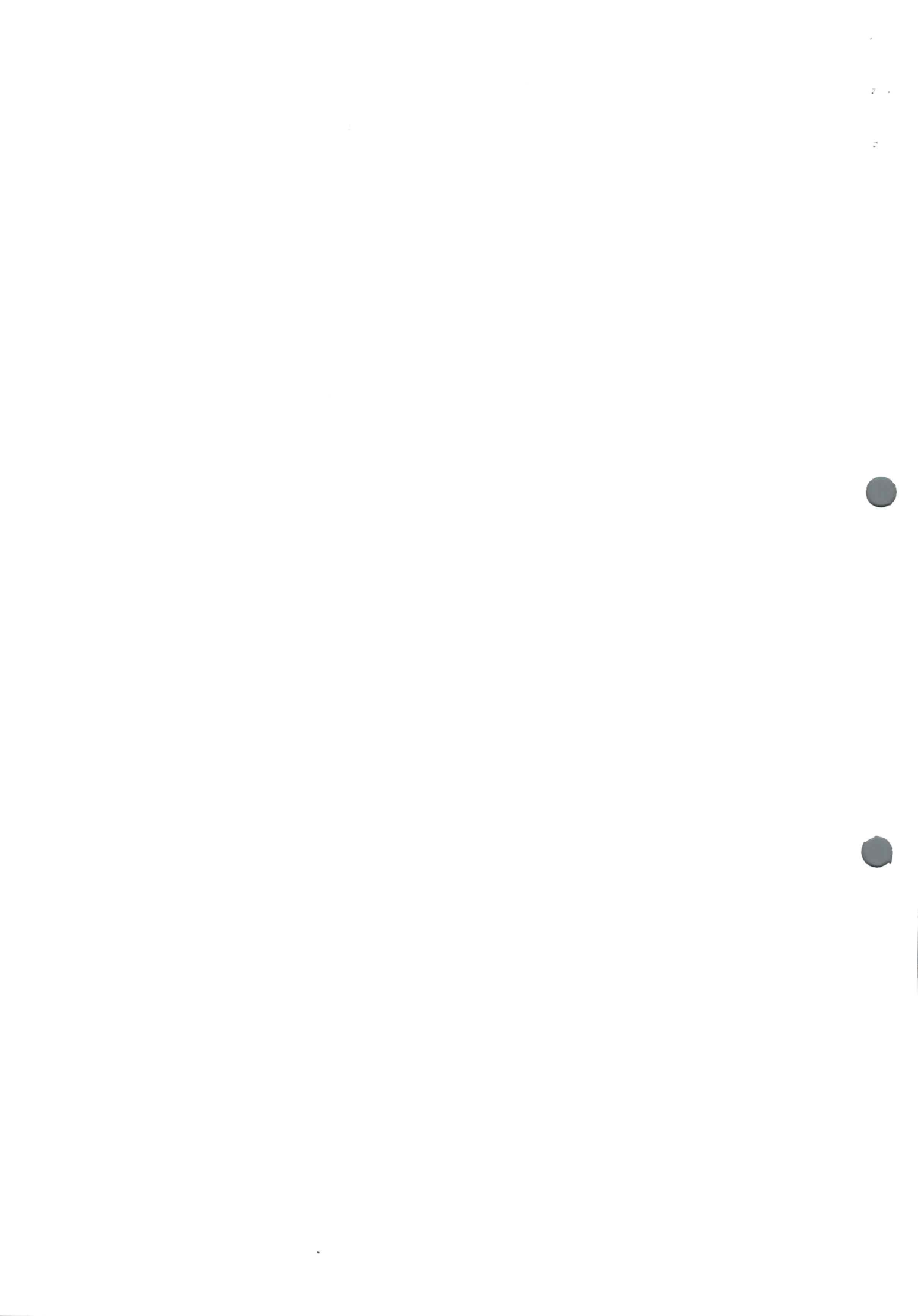
§ 2º. A jornada semanal de trabalho do professor de educação básica em função docente no regime de tempo integral de 40 (quarenta) horas semanais será distribuída conforme determina a Lei Federal 11.738/2008, respeitada a proporcionalidade de horas-aula e horas de planejamento.

§ 3º. Serão pagas horas suplementares de planejamento somente nos casos excedentes do período determinados para o planejamento previsto na Lei Federal 11.738/08.

§ 3º. Para o regime de tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais, sendo a distribuição destas entre horas de sala de aula e de horas de atividades pedagógicas realizadas à luz do § 2º deste artigo, resguardando a proporcionalidade.

§ 4º. Para suprir carências ocasionadas pelas licenças e afastamentos que excedam o período de 30 (trinta) dias, indisponibilidades de professores para localizações ou disciplinas específicas ou para exercício de cargos comissionados, o Chefe do Poder Executivo, ouvido o titular da Secretaria Municipal de Educação, com expressa autorização do servidor com regime de tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais poderá ampliar sua carga horária até o limite de 40 (quarenta) horas semanais.





§ 5º Cessada a necessidade da carga horária de trabalho adicional do docente, este retornará a sua carga horária anterior, sendo-lhe imediatamente comunicado tal fato.

Art. 13. Caberá ao Núcleo Gestor da Escola acompanhar o cumprimento das horas semanais de regência de classe, atividades coletivas e planejamento pedagógico, sendo a confecção da folha de pagamento efetuada a partir de tais registros.

Art. 14. A duração do módulo da hora/aula, quando da regência de sala será de 50 (cinquenta) minutos, sendo, para tanto, preservada a carga horária anual do aluno e o quantitativo de dias letivos legalmente exigidos, podendo o tempo destinado a recreação compor esta carga horária desde que conste na Proposta Pedagógica e Curricular da Escola.

§ 1º. 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 ou caso fortuito, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento, com a definição de calendário pré-estabelecido e conhecimento da Secretaria Municipal de Educação, ressalvadas as licenças estabelecidas em Lei.

§ 2º. A recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido através de consenso da direção da escola e seus docentes e comunicação a Secretaria de Educação.

§ 3º. As atividades escolares não serão desempenhadas exclusivamente na sala de aula, podendo ser realizadas também em outros locais adequados a trabalhos teóricos e práticos, compreendendo leituras, elaboração de estudos, de monografias, produção de trabalhos científicos voltados para educação, pesquisas ou atividades em grupo, treinamento e demonstrações, contatos com o meio ambiente e com as demais atividades humanas de natureza cultural e artísticas, visando a plenitude da formação de cada aluno e o seu envolvimento direto nestas atividades, devidamente fundamentadas em plano de aula e/ou proposta pedagógica.

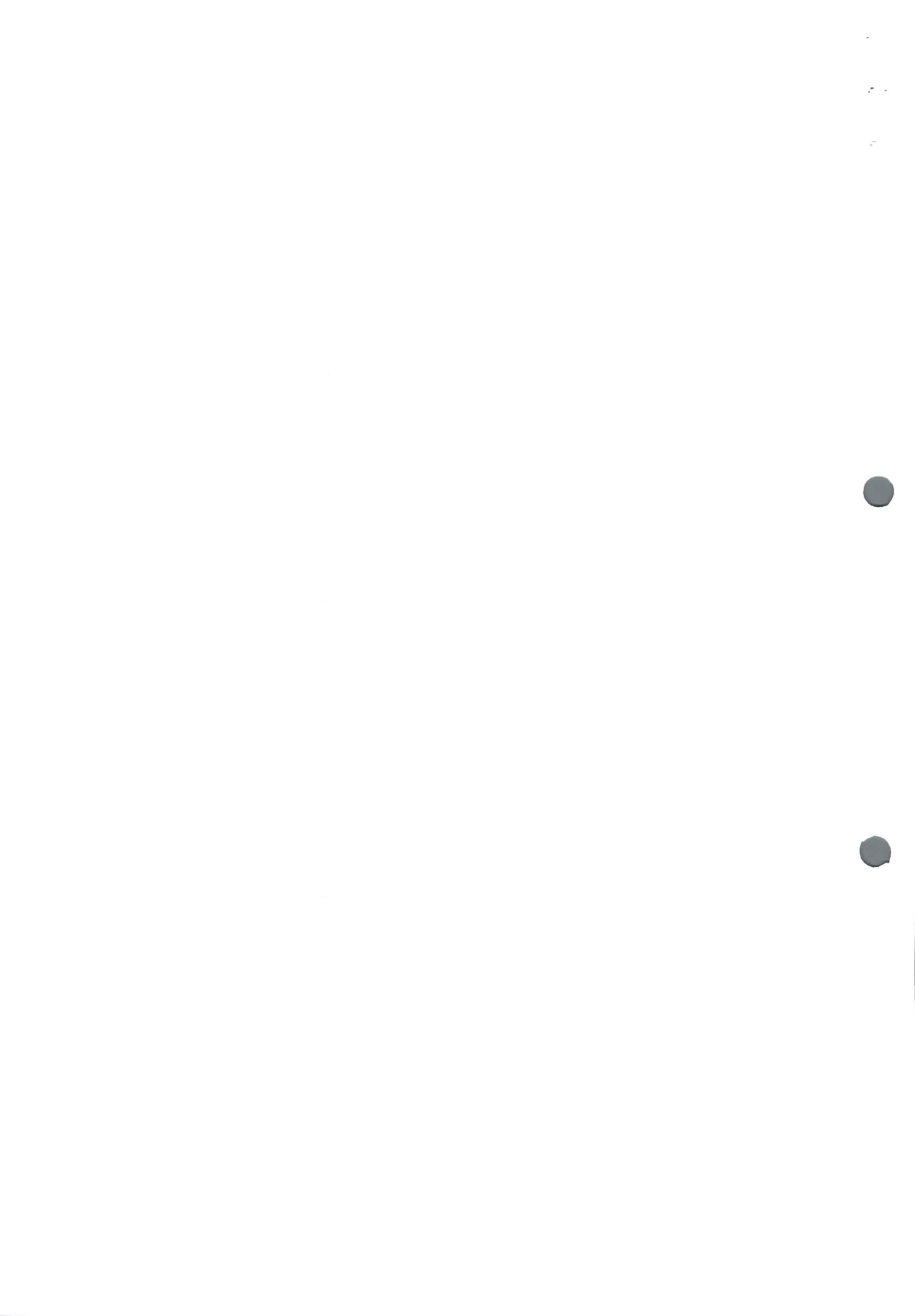
Art. 15. Os demais cargos compreendidos por esta Lei deverão também recuperar suas faltas não justificadas em seus respectivos locais de trabalho, até o final do ano letivo, sendo autorizado o desconto quando não recuperadas.

Art. 16. Para os profissionais do magistério devem ser observados os direitos inerentes aos períodos de férias de 30 (trinta dias), bem como o período de recesso de 15 (quinze dias).

Parágrafo único. Durante o período do recesso os profissionais do magistério poderão ser convocados para o retorno às suas atividades.

Art. 17. Fica assegurado ao docente 15 (quinze) minutos de descanso, no máximo, a cada 4 (quatro) horas de trabalho que poderão ser transformados no horário único de recreação.





**CAPÍTULO III**  
**DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO**  
**SEÇÃO I**  
**DO VENCIMENTO**

Art. 18. A referência inicial (referência 1) para a Classe I do cargo de Professor da Educação básica, ou seja, profissionais com 3º e/ou 4º pedagógico, com carga horária de 40 semanais, corresponderá ao Piso Salarial Nacional do Magistério Público, este instituído pela Lei Federal nº 11.738 de 16 de julho de 2008 ou outra norma que vier a disciplinar a questão, com os devidos reajustes posteriores.

Parágrafo único. A construção da Tabela Vencimental dar-se-á a partir do estabelecimento do vencimento correspondente a referência inicial da Classe I do cargo de Professor de Educação Básica (3º e/ou 4º Pedagógico), com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, respeitados os critérios descritos no Art. 23 desta Lei.

Art. 19. A Tabela Vencimental apresentadas nos Anexo IV obedecerá aos seguintes critérios:

§ 1º. O Profissional da Educação Básica I, com 3º e/ou 4º Pedagógico, podendo lecionar desde a educação infantil até os anos iniciais do ensino fundamental.

§ 2º. O Profissional da Educação Básica II, com formação em nível superior, podendo lecionar até os anos finais do ensino fundamental.

§ 3º. O Profissional da Educação Básica III, com pós-graduação na sua área de formação.

§ 4º. A relação entre a primeira e a última referência de vencimento da carreira será fixada visando assegurar a valorização social do trabalho.

Art. 20. O interstício entre cada referência são os estabelecidos na Tabela Vencimental contido no Anexo IV desta Lei.

Art. 21. Os valores dos vencimentos dos profissionais do magistério para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais são os estabelecidos no Anexo IV desta lei, sendo empregada a proporcionalidade devida para cálculo do vencimento da jornada de 20 (vinte) horas.

§ 1º. Os servidores enquadrados neste plano de cargos e carreira e remuneração do magistério terão seus vencimentos corrigidos anualmente no mês de janeiro em conformidade com a atualização do valor do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica divulgado pelo Ministério da Educação.

§ 2º. O reajuste do vencimento poderá também ser proveniente de acréscimo nos repasses do FUNDEB, desde que atendidos os percentuais mínimos da Constituição Federal, previstos para educação, podendo ser superado o valor estabelecidos



como piso nacional, respeitados, no entanto os limites com despesa com pessoal determinados pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

## **SEÇÃO II DÃ REMUNERAÇÃO**

Art. 22. A remuneração dos integrantes da carreira do magistério é composta pelo vencimento do cargo e vantagens pecuniárias fixas ou temporárias, nos termos da legislação em vigor.

§ 1º Fica garantida a remuneração dos profissionais do magistério municipal integrantes do Conselho Municipal de Educação ou do Conselho Municipal do FUNDEB, desde que suas ausências sejam justificadas perante a Secretaria de Educação, atentando-se para a necessidade de apresentação de agenda prévia das reuniões de trabalho.

Art. 23. A retribuição pecuniária do titular do cargo por hora suplementar de trabalho corresponde a 100% (cem por cento) do valor da hora-aula fixado para a sua jornada de trabalho de acordo com a classe e referência em que estiver enquadrado o servidor.

Art.24. Além de retribuições, gratificações e adicionais previstos no Estatuto do Servidor Público, os profissionais do magistério fazem jus as seguintes gratificações:

- I. Gratificação de Incentivo Profissional;
- II. Gratificação de Educação Especial;
- III. Gratificação pelo Exercício de Cargos Comissionados/Funções Gratificadas;
- IV. Gratificação por Titulação;

## **SUBSEÇÃO I DA GRÃTIFICAÇÃO DE INCENTIVO PROFISSIONAL**

Art. 25. Fica instituída a Gratificação de Incentivo Profissional – GIP, destinada ao profissional do magistério que adquirir nível de escolaridade superior ao exigido para o ingresso no cargo na sua área de atuação e formação.

Parágrafo único. A GIP de que trata este artigo não é cumulável e não será concedida quando a escolaridade configurar um requisito para o ingresso no cargo.

Art. 26. Para efeito do disposto neste artigo serão considerados somente os cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação ou pelos Conselhos Estaduais de Educação, realizado na área atuação e formação do servidor.

Parágrafo único. Somente serão admitidos cursos de pós-graduação *stricto sensu*.







Art. 27. Ao final dos cursos de Pós-Graduação, o servidor deverá encaminhar ao órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura cópia autenticada ou original dos seguintes documentos:

- I. Diploma de conclusão do curso;
- II. Histórico Escolar.

Art. 28. A GIP de que trata esta Lei incidirá sobre o salário base do cargo, observados os seguintes percentuais:

- I. 10% (dez por cento) aos portadores de título de Mestre;
- II. 15% (cinquenta por cento) aos portadores de título de Doutor ou Pós-Doutor.

Art. 29. O profissional do magistério que se afastar para cursar Pós-Graduação *strito sensu* na sua área de atuação e formação, após seleção e em período regular terá os seguintes limites de prazo de afastamento:

- I. Até 2 (dois) anos para Mestrado;
- II. Até 3 (três) anos para Doutorado;
- III. Até 4 (quatro) anos para Mestrado e Doutorado se cursados concomitantemente.

§ 1º. Os afastamentos compreendem exclusivamente os incisos I, II e III, sendo concedidos somente a servidores efetivos, com estágio probatório cumprido, em áreas afins à sua atuação e formação no magistério, cabendo apreciação do órgão de pessoal da Prefeitura Municipal que emitirá parecer.

§ 2º. Inicialmente o afastamento será concedido por até 1 (um) ano e poderá ser prorrogado, semestralmente, até o limite máximo, levando-se em consideração os relatórios circunstanciados de atividades realizadas pelo servidor e documentos comprobatórios da regular frequência e demais informações que se fizerem necessárias fornecidos pela instituição formadora.

§ 3º. Expirado o prazo de afastamento estabelecido por esta Lei, o servidor deverá retornar às suas atividades e permanecer nas suas funções, no mínimo, por igual período ao que ficou afastado.

§ 4º. O servidor beneficiado pelo mecanismo do afastamento que não venha a reassumir suas funções deverá, obrigatoriamente, ressarcir os cofres públicos municipais em valores correspondentes ao montante investido, equivalente ao período de efetivo de afastamento.

Art. 30. Compete ao Prefeito autorizar o afastamento do integrante do magistério aprovado em seleção para participar de cursos de Pós-Graduação e, segundo critérios definidos pela Administração, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário.

Parágrafo único. O profissional do magistério liberado para cursos Pós-Graduação, conforme discriminado no Art. 29 desta Lei, obrigará-se ao envio sistemático e semestral de relatório circunstanciado do andamento dos cursos para avaliação e



acompanhamento pelo órgão de pessoal da Prefeitura Municipal. Após a análise, havendo regularidade, o afastamento poderá ser renovado, com a devida anuência do Chefe do Poder Executivo.

## **SUBSEÇÃO II DA GRATIFICAÇÃO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL**

Art. 31. É instituída a Gratificação pela atuação na Educação Especial destinada ao profissional do magistério, integrante do quadro de magistério que atuar em salas específicas de Educação Especial no município.

Parágrafo único. A gratificação instituída no caput será de, no máximo, 7% (sete por cento) sobre a referência da Tabela Vencimental do cargo de Professor de Educação Básica em que esteja enquadrado o profissional.

## **SUBSEÇÃO III DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE DIREÇÃO E COORDENAÇÃO**

Art. 32. A gratificação pelo exercício de direção ou coordenação de unidades escolares e demais cargos de apoio à escola observará a tipologia das escolas e corresponderá aos valores determinados na Lei da Estrutura dos Cargos da Prefeitura Municipal.

Parágrafo único. A classificação das unidades escolares segundo a tipologia está determinada em Lei Específica e será estabelecida anualmente com base no censo oficial do Ministério da Educação e por proposta da Secretaria Municipal de Educação.

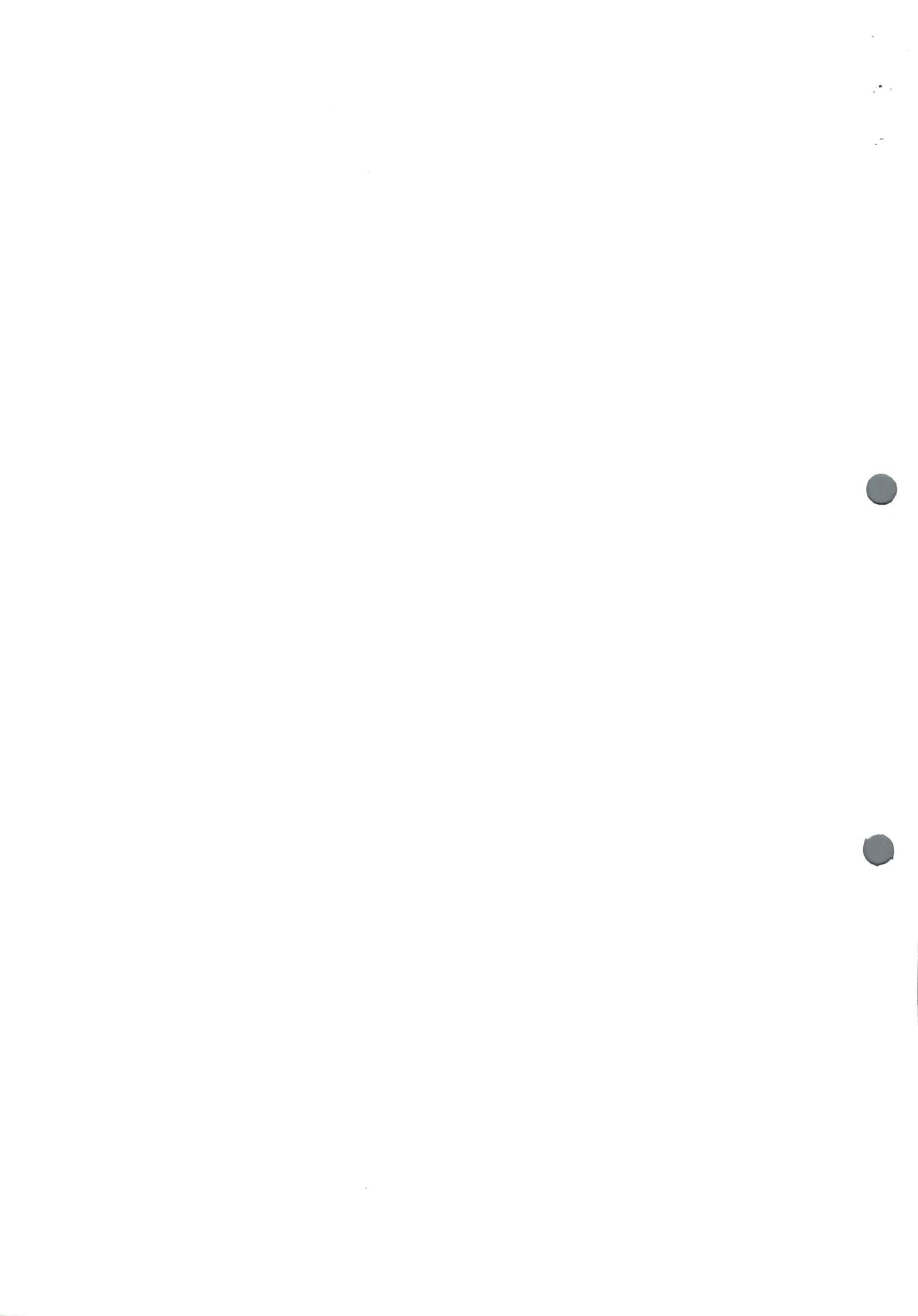
## **CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO NA CARREIRA**

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

Art. 34. A progressão do ocupante de cargo integrante da carreira do magistério ocorrerá em duas modalidades:

- I. Progressão Vertical – quando o profissional do magistério passa de uma classe para outra dentro de sua respectiva carreira;
- II. Progressão Horizontal – quando o profissional do magistério passa de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro de uma mesma classe.





Art. 35. A progressão vertical, também denominada evolução por via acadêmica, ocorrerá quando o servidor atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso em classe superior de seu cargo, bem como os resultados de sua avaliação de desempenho, conforme Anexo I desta Lei.

§ 1º. A progressão referida neste artigo será devida quando o requerimento formal, dirigido ao titular da Secretaria Municipal de Educação, com anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, diploma ou certificado de conclusão em curso e histórico escolar, expedido por Instituição reconhecida pelo Ministério da Educação ou Conselhos Estaduais de Educação, na sua área de atuação e formação, sendo a progressão vertical, após aprovada, efetivada no período de 30 (trinta) dias a partir da entrada do requerimento no órgão competente, respeitados os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 2º. A Secretaria de Educação do Município deverá proporcionar meios para o aperfeiçoamento do pessoal do Magistério, estabelecendo uma programação anual de treinamento adequado, que ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades das Instituições de Ensino de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da Educação Básica.

Art. 36. A progressão horizontal do ocupante de cargo integrante da carreira do magistério ocorrerá da seguinte forma:

- I. De acordo com os resultados obtidos no Sistema de Avaliação de Desempenho, levando-se em consideração o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício;
- II. A avaliação de desempenho será realizada nos anos de 2013 e 2014, procedendo-se a progressão até maio de 2015;
- III. Fica estabelecido o mês maio de cada ano a partir de 2015 para efetivação da progressão.

Art. 37. O número de servidores que concorrerão a Progressão Horizontal mediante Avaliação de Desempenho corresponderá a 40% (quarenta por cento) do total de ocupantes de cada uma das Referências do Cargo do Professor de Educação Básica e de Pedagogo de Ensino.

Parágrafo único. Para cumprimento do disposto no caput será arredondada para maior a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), sendo acrescido mais um servidor para cada referência do cargo.

Art. 38. A avaliação por merecimento a ser realizada pela Comissão de Gestão da Carreira deve considerar todas as dimensões do trabalho dos servidores, especialmente, a análise dos seguintes critérios:

- I. Dedicção ao serviço;
- II. Zelo ao patrimônio público;
- III. Relacionamento interpessoal;
- IV. Respeito aos colegas;
- V. Eficiência;



- VI. Criatividade, organização e disciplina no cumprimento da função;
- VII. Idoneidade moral;
- VIII. Aperfeiçoamento profissional;
- IX. Assiduidade;
- X. Pontualidade;
- XI. Resultados educacionais com base nas avaliações de larga escala local, estadual e nacional.

§ 1º. A avaliação de desempenho realizada pela Comissão de Gestão da Carreira constará de análise de fatores objetivos (ocorrências funcionais) e fatores subjetivos (características gerais e específicas) dispostos em escala de pontuação de 0 (zero) a 10 (dez).

§ 2º. Para cada fator objetivo ou subjetivo constante na ficha de avaliação de desempenho para promoção por merecimento, concernente às características gerais e específicas e às ocorrências funcionais só poderá ser considerada uma alternativa atribuída uma só pontuação para cada critério analisado, distribuídos em dimensões e questões específicas para cada cargo avaliado.

§ 3º. A pontuação de cada dimensão e critério analisado será a média aritmética da pontuação obtida pelo candidato à promoção por merecimento, levando-se em consideração as dimensões e questões estabelecidas.

§ 4º. A pontuação final do candidato à promoção por merecimento será a soma da pontuação de cada critério analisado, vinculado a cada dimensão.

§ 5º. Após a avaliação de desempenho dos candidatos à promoção por merecimento, a Comissão fará o cálculo da pontuação final de cada concorrente.

§ 6º. Os resultados das avaliações por merecimento dos servidores serão amplamente divulgados e, na hipótese de discordância, o servidor poderá interpor recurso, devidamente fundamentado ao Presidente da Comissão de Gestão da Carreira, no prazo improrrogável de 05 (cinco) dias, e esta, no prazo máximo de 30 (trinta) dias julgará o recurso, devendo ser intimado o servidor.

§ 7º. A Comissão de Gestão da Carreira deverá reexaminar a contagem de pontos, bem como reavaliar o desempenho funcional do candidato à promoção por merecimento que interpôs recurso contra o resultado de sua avaliação de desempenho.

§ 8º. Mediante despacho, a Comissão especificará as razões pelas quais manteve ou modificou o resultado da avaliação de desempenho do candidato à promoção por merecimento que interpôs recurso.

§ 9º. O relatório final das avaliações de desempenho dos candidatos à promoção por merecimento será assinado pelos membros da Comissão de Gestão da Carreira e encaminhado ao Chefe do Poder Executivo para elaboração de Decreto e a sua devida publicação.

§ 10. Para efetivação da progressão horizontal deverá ser observado o limite de despesa com pessoal estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

### **TÍTULO III DO ENQUADRAMENTO E DA COMISSÃO DE GESTÃO DA CARREIRA**

#### **CAPÍTULO I DO ENQUADRAMENTO**

Art. 39. Para todos os efeitos fica mantido o enquadramento atual do Quadro do Magistério, nas classes e referências do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério (PCCR/MAG), em conformidade com o estabelecido no Anexo III, parte integrante desta Lei e o valor do vencimento básico identificado nas folhas de pagamento de janeiro, fevereiro e março do ano de 2013.

Parágrafo único. O Poder Executivo poderá rever o processo de enquadramento realizado por legislação anterior, respeitada a irredutibilidade salarial e o direito adquirido.

Art. 40. Os servidores estáveis do atual Quadro do Magistério que à época da publicação desta Lei não tenham alcançado a habilitação requerida para o exercício da docência na educação básica comporão o Quadro Especial (Quadro em Extinção).

Art. 41. Será publicado Decreto de Enquadramento decorrente desta Lei no prazo de até 30 (trinta) dias após sua promulgação.

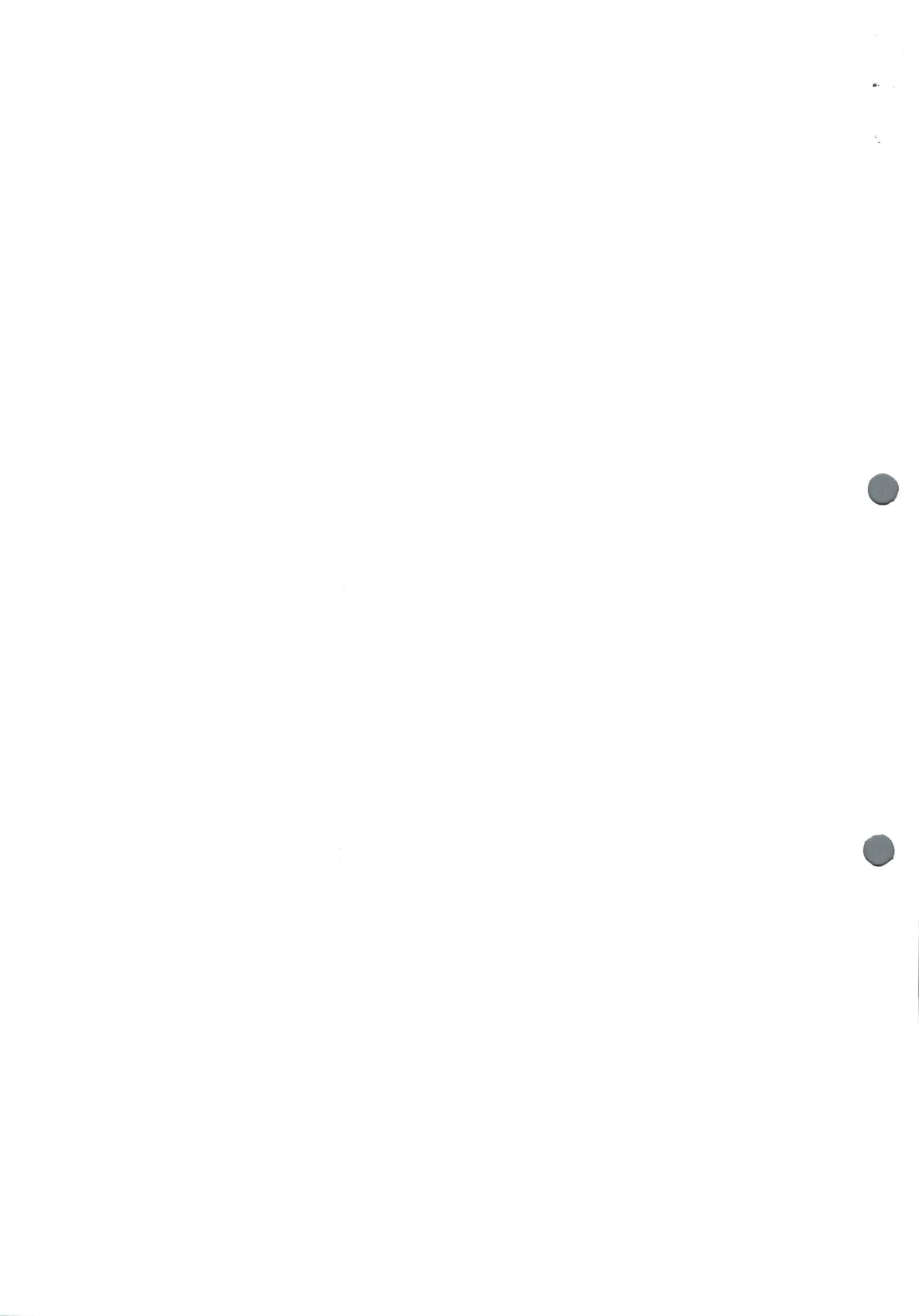
#### **CAPÍTULO II DA COMISSÃO DE GESTÃO DA CARREIRA**

Art. 42. Será instituída a Comissão de Gestão da Carreira – CGC com objetivo de promover, coordenar e supervisionar os processos de implantação deste Plano.

§ 1º. A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta de 09 (nove) membros:

- I. 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação, designado pela Administração Municipal;
- II. 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração;
- III. 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação;
- IV. 01 (um) representante dos Diretores das Escolas Municipais;
- V. 03 (três) representantes dos profissionais do quadro do magistério, efetivos do município, contemplados neste PCCR escolhidos em assembleia para esta finalidade, sindicalizados e não sindicalizados.
- VI. 01 (um) representante do Poder Legislativo Municipal.







§ 2º. A CGC deverá ser instituída no prazo de 30 (trinta) dias úteis contados a partir da publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial o acompanhamento do processo de enquadramento dos servidores municipais de Mucambo ao PCR/MAG, bem como o desempenho de outras funções.

§ 3º. Não perceberão remuneração específica para essa atividade para os membros da Comissão a que se refere o § 1º deste artigo, considerando-se, porém como serviço público relevante prestado ao município.

§ 4º. A comissão estabelecida no caput deste artigo deverá ser homologada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 43. Compete ainda a Comissão de Gestão de Carreira:

- I. Acompanhar e avaliar periodicamente a implantação deste PCCR/MAG;
- II. Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal;
- III. Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos servidores municipais, abrangidos por este plano, em conformidade com o Sistema de Avaliação de Desempenho;
- IV. Acompanhar os recursos administrativos referentes à progressão vertical e horizontal encaminhados pelos servidores junto a gestão de recursos humanos da prefeitura, compreendendo que a homologação final ficará a cargo do Chefe do Poder Executivo ou a quem ele deliberar.
- V. Os membros que comporão a Comissão ficarão afastados de suas funções, durante o período em que estiverem prestando serviços àquela, restando resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

§ 2º. O mandato dos membros desta comissão será de 03 (três) anos, permitida uma única recondução por igual período.

#### **TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 44. Na ausência dos professores detentores da qualificação exigida para o exercício das funções de suporte pedagógico poderão ser designados, em caráter precário, profissionais com habilitação inferior, considerados os demais critérios mencionados no Anexo I desta Lei, desde que autorizado pela Coordenadoria Estadual de Educação (CREDE) e/ou Conselho Estadual de Educação – CEC.

Art. 45. O vencimento tido como piso de Mucambo corresponderá a referência 1 da Classe I do cargo de Professor de Educação Básica, para os Profissionais do Magistério com formação em ensino médio na modalidade normal, para uma jornada de 40 horas semanais, no máximo, devendo este atingir o Piso Salarial Nacional de



R\$ 1.567,00 (hum mil, quinhentos e sessenta e sete reais) para o ano de 2013, em conformidade com o estabelecido pela Lei 11.738/08, de 16/07/2008.

Art. 46. O município de Mucambo deverá implantar política de recursos humanos que garanta aperfeiçoamento periódico, incentivo ao aperfeiçoamento profissional, progressão na carreira, mormente através de convênio com entidades públicas ou privadas, mediante diagnóstico situacional e limites orçamentários para tal.

Art. 47. Não se incorporam aos vencimentos, as gratificações, incentivos, horas suplementares e adicionais estabelecidos neste Plano e as decorrentes da ocupação de Cargo em Comissão.

Art. 48. Fica vedado o desvio de função para o exercício de outras atribuições não assemelhadas às do Cargo exercido pelo profissional do Magistério, salvo as permissões determinadas pelo Estatuto do Servidor Público.

Art. 49. O Município de Mucambo deverá envidar esforços no sentido de universalizar a observância das exigências mínimas de formação docente determinada pela Lei 9.394/96.

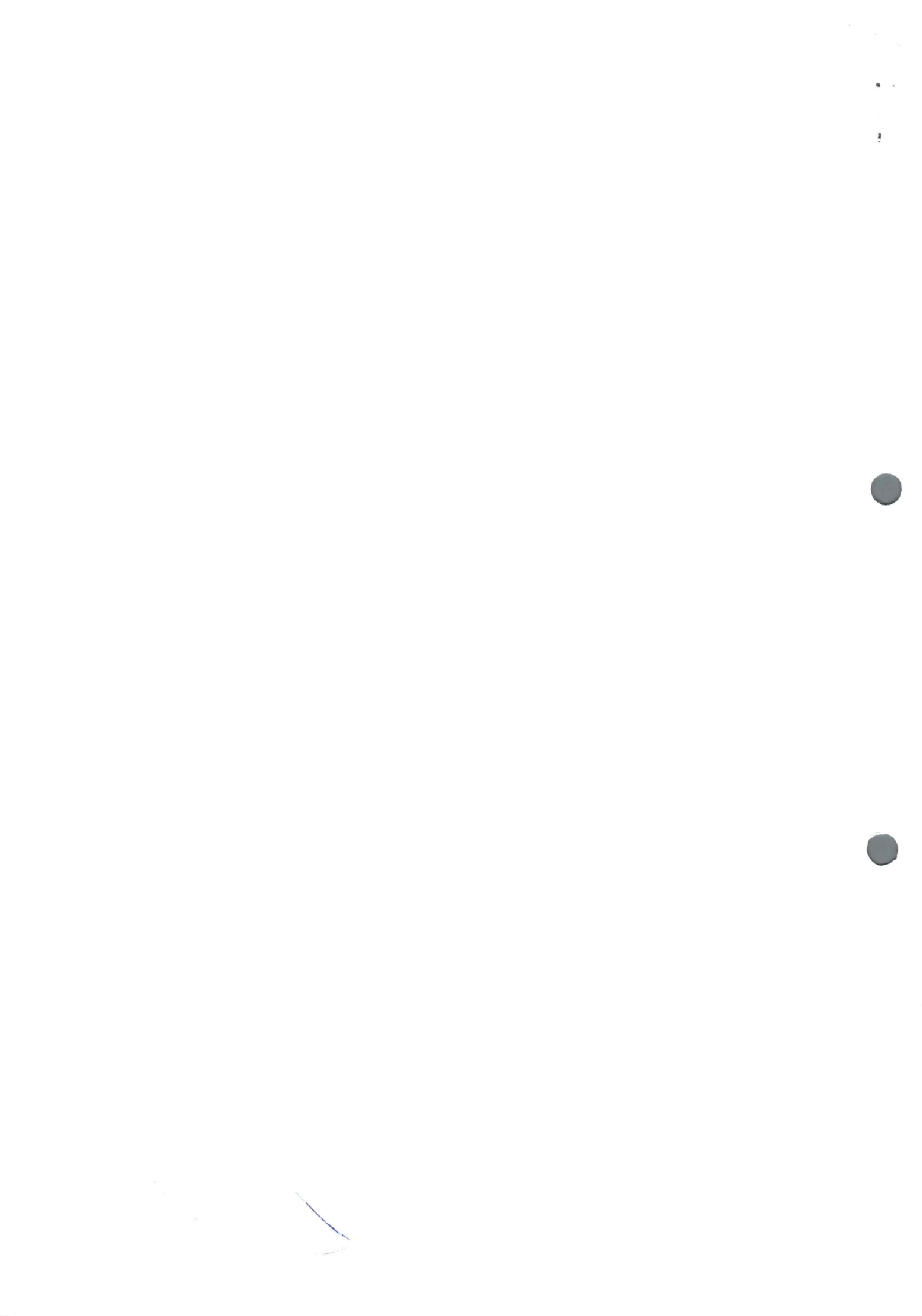
Art. 50. O Município de Mucambo deverá promover na organização da rede escolar, adequação da relação numérica professor-educando nas etapas da educação básica, a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender as condições de trabalho dos educadores.

Art. 51. As despesas decorrentes desta lei correção por conta das dotações próprias da Prefeitura Municipal de Mucambo e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB.

Art. 52. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas às disposições em contrário.

**PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE MUCAMBO, em 03 de maio de 2013.**

  
**WILEBALDO MELO AGUIAR**  
Prefeito Municipal de Mucambo



ANEXO I A QUE SE REFERE A LEI Nº 10/2013, DE 03 DE MAIO DE 2013

**ANEXO I - ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO**

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CLASSE	REFERÊNCIAS	QTE	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
MAGISTÉRIO PÚBLICO	PROFISSIONAIS DO	DOCÊNCIA	I	1 a 10	12	Ensino Médio na Modalidade Normal, com curso de 3º e/ou 4º pedagógico
			II	1 a 10	90	Curso Superior de Pedagogia Intensivo ou em Regime Especial com Habilitação para a docência nas quatro séries iniciais do Ensino Fundamental e Curso Superior de Licenciatura Plena, com Habilitação específica em área própria ou formação Superior em área correspondente, com complementação nos termos da lei vigente.
	MAGISTÉRIO DA	DOCÊNCIA	III	1 a 10	102	Pós-Graduação na sua área de formação.
			EDUCAÇÃO BÁSICA	SUPORTE PEDAGÓGICO (Pedagogo)	ÚNICA	1 a 10

ANEXO II A QUE SE REFERE A LEI MUNICIPAL Nº 10/2013, DE 03 DE MAIO DE 2013.

**ANEXO II - QUADRO ESPECIAL (Cargos em Extinção)**

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CLASSE	REFERÊNCIA	QTE	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
MAGISTÉRIO PÚBLICO	Regente Auxiliar	Professor Leigo	Única	Única		Ensino Médio e/ou Fundamental sem a formação exigida pela LDB, estabelecidos conforme ADTC - Constituição Federal de 1988



ANEXO III A QUE SE REFERE A LEI MUNICIPAL Nº 10/2013, DE 03 DE MAIO DE 2013.  
ANEXO III - ENQUADRAMENTO DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO

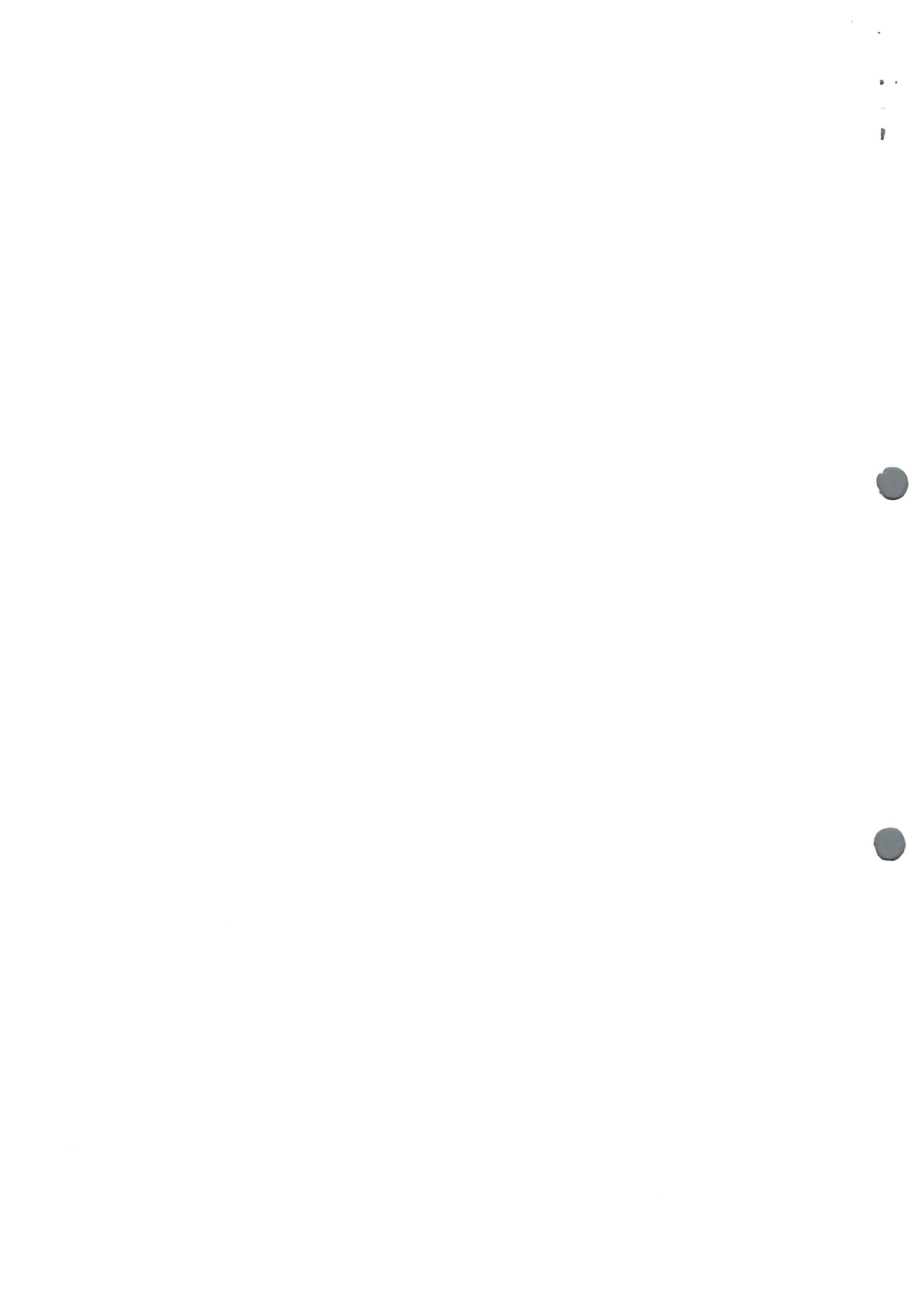
PROFESSOR CLASSE I					
TEMPO	REF.	VENC 40H	QTE	VENC 20 H	QTE
0-3	1	1.567,00	-	783,50	1
4-6	2	1.614,01	-	807,01	
7-9	3	1.662,43	-	831,22	
10-12	4	1.712,30	-	856,15	1
13-15	5	1.763,67	-	881,84	7
16-18	6	1.816,58	-	908,29	3
19-21	7	1.871,08	-	935,54	
22-24	8	1.927,21	-	963,61	
25-27	9	1.985,03	-	992,51	
28-30	10	2.044,58	-	1.022,29	

PROFESSOR CLASSE II					
TEMPO	REF.	VENC 40H	QTE	VENC 20H	QTE
0-3	1	1.880,40	-	940,20	2
4-6	2	1.936,81	1	968,41	5
7-9	3	1.994,92	-	997,46	5
10-12	4	2.054,76	-	1.027,38	28
13-15	5	2.116,41	-	1.058,20	28
16-18	6	2.179,90	1	1.089,95	27
19-21	7	2.245,30	-	1.122,65	
22-24	8	2.312,65	-	1,00	
25-27	9	2.382,03	-	1.191,02	
28-30	10	2.453,50	-	1.226,75	

PROFESSOR CLASSE III					
TEMPO	REF.	VENC 40H	QTE	VENC 20H	QTE
0-3	1	2.068,44	-	1.034,22	
4-6	2	2.130,49	-	1.065,25	5
7-9	3	2.194,41	-	1.097,20	1
10-12	4	2.260,24	-	1.130,12	48
13-15	5	2.328,05	-	1.164,02	37
16-18	6	2.397,89	1	1.198,94	39
19-21	7	2.469,83	-	1.234,91	
22-24	8	2.543,92	-	1.271,96	
25-27	9	2.620,24	-	1.310,12	
28-30	10	2.698,85	-	1.349,42	

PEDAGOGO - 40H					
TEMPO	REF.	VENC 40H	QTE	VENC 20H	QTE
0-3	1	2.648,23	-	1.324,12	
4-6	2	2.727,68	-	1.363,84	1
7-9	3	2.809,51	-	1.404,75	
10-12	4	2.893,79	-	1.446,90	5
13-15	5	2.980,61	-	1.490,30	
16-18	6	3.070,02	1	1.535,01	1
19-21	7	3.162,13	-	1.581,06	
22-24	8	3.256,99	-	1.628,49	
25-27	9	3.354,70	-	1.677,35	
28-30	10	3.455,34	-	1.727,67	

QUADRO ESPECIAL - 40H					
TEMPO	REF.	VENC 40H	QTE	VENC 20H	QTE



ANEXO IV A QUE SE REFERE A LEI MUNICIPAL Nº 10/2013, DE 03 DE MAIO DE 2013.

ANEXO IV - TABELA DE VENCIMENTOS DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO

CLASSE I - 3º/4º PEDAGÓGICO		
REF.	VENC 40H	VENC 20H
1	1.567,00	783,50
2	1.614,01	807,01
3	1.662,43	831,22
4	1.712,30	856,15
5	1.763,67	881,84
6	1.816,58	908,29
7	1.871,08	935,54
8	1.927,21	963,61
9	1.985,03	992,51
10	2.044,58	1.022,29

CLASSE II - GRADUAÇÃO		
REF.	VENC 40H	VENC 20H
1	1.880,40	940,20
2	1.936,81	968,41
3	1.994,92	997,46
4	2.054,76	1.027,38
5	2.116,41	1.058,20
6	2.179,90	1.089,95
7	2.245,30	1.122,65
8	2.312,65	1.156,33
9	2.382,03	1.191,02
10	2.453,50	1.226,75

CLASSE III - ESPECIALIZAÇÃO		
REF.	VENC 40H	VENC 20H
1	2.068,44	1.034,22
2	2.130,49	1.065,25
3	2.194,41	1.097,20
4	2.260,24	1.130,12
5	2.328,05	1.164,02
6	2.397,89	1.198,94
7	2.469,83	1.234,91
8	2.543,92	1.271,96
9	2.620,24	1.310,12
10	2.698,85	1.349,42

PEDAGOGO - CLASSE ÚNICA		
REF.	VENC 40H	VENC 20H
1	2.648,23	1.324,12
2	2.727,68	1.363,84
3	2.809,51	1.404,75
4	2.893,79	1.446,90
5	2.980,61	1.490,30
6	3.070,02	1.535,01
7	3.162,13	1.581,06
8	3.256,99	1.628,49
9	3.354,70	1.677,35
10	3.455,34	1.727,67

REGENTE AUXILIAR - CLASSE ÚNICA		
REF.	VENC 40H	VENC 20H
ÚNICA		



11

