

PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE CACULÉ

Março/2011

SUMÁRIO

Apresentação

Objetivos

Metodologia

Estrutura da Carreira

Desenvolvimento na Carreira

Gratificação por Mérito e Produtividade

Comissão de Avaliação de Desempenho da Educação - COADE

Estrutura Salarial

Critérios para Enquadramento

Tabela de Vencimentos

Projeto de Lei

APRESENTAÇÃO

O Projeto de Lei que reestrutura o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Caculé estabelece procedimentos que permitem ao Chefe do Poder Executivo e ao corpo gerencial a gestão dos recursos humanos de forma estimulante e competitiva, valorizando o conhecimento, a competência e o desempenho dos profissionais do magistério.

OBJETIVOS

São objetivos do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério:

- a) Prever, qualitativa e quantitativamente, o quadro do Magistério;
- b) Delimitar áreas de atuação e requisitos inerentes a cada cargo;
- c) Definir especificações de cargos;
- d) Definir o desenvolvimento do profissional na carreira;
- e) Criar dispositivos relativos à Avaliação de Desempenho;
- f) Instituir a Gratificação por Mérito e Produtividade;
- g) Instituir a Comissão de Avaliação de Desempenho da Educação – COADE;
- h) Estabelecer estrutura salarial;
- i) Oferecer oportunidades de vencimentos capazes de produzir continuado estímulo aos servidores, elevando seus padrões de produtividade.

METODOLOGIA

O Projeto de Lei que reestrutura o Plano de Carreira e Vencimentos foi desenvolvido com base em pesquisa documental, a exemplo da Constituição Federal do Brasil, Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB, Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e outros diplomas legais, propondo uma reformulação com base em dispositivos legais atuais.

ESTRUTURA DA CARREIRA

A carreira do Magistério Público Municipal fica estruturada em níveis e classes (referências).

Os níveis em número de 05 (cinco), para Professor, identificados em numeração romana, em ordem crescente correspondem aos graus de aperfeiçoamento e especialização do profissional.

As referências em número de 09 (nove), dispostas horizontalmente e alfabeticamente identificadas expressam o conceito obtido pelo titular do cargo, considerando o seu desempenho funcional, a qualidade e os resultados das atividades por ele desenvolvidas.

A carreira é composta pelo cargo efetivo de Professor, com requisitos e áreas de atuação definidas.

DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á através dos institutos da progressão vertical e horizontal, segundo critérios estabelecidos.

Institui a Avaliação de Desempenho do Magistério, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor do Magistério, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de desenvolvimento funcional.

GRATIFICAÇÃO POR MÉRITO E PRODUTIVIDADE

Fica instituída a Gratificação por Mérito e Produtividade que será concedida, anualmente, ao profissional do Magistério com base nos seguintes critérios:

- assiduidade e pontualidade;
- redução dos índices de repetência e evasão escolar;
- avaliação do rendimento escolar, através de provas de conhecimentos.

A Gratificação por Mérito e Produtividade será calculada de forma variável e dependerá do número de pontos obtidos individualmente por cada escola, devendo ser regulamentada por Decreto do chefe do Poder Executivo Municipal.

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA EDUCAÇÃO - COADE

A Comissão de Avaliação de Desempenho da Educação - COADE tem como finalidade:

- aplicar as normas, critérios e procedimentos que regem a concessão da progressão horizontal nos termos definidos nesta Lei;
- atribuir a pontuação a cada servidor conforme as planilhas de avaliação de desempenho;
- apurar o resultado da avaliação de desempenho funcional;
- apreciar e responder os recursos interpostos;
- elaborar relatório final da avaliação do desempenho.

ESTRUTURA SALARIAL

É objetivo da estrutura salarial, compor um esquema de vencimentos distribuídos em níveis e classes (referências) para cada cargo, capaz de estimular e valorizar o Magistério, além de oferecer, ao servidor perspectivas de progressão em consonância com a sua capacidade e habilidade.

As despesas com a execução desta Lei correrão à conta das verbas próprias do município e do FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abertura de créditos suplementares

CRITÉRIOS PARA ENQUADRAMENTO

O enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo da carreira do Magistério Público Municipal será efetivado no nível correspondente à formação profissional e ao grau de especialização previstos.

Para efeito de atribuição da referência, fica assegurada a correspondência desta com a referência ocupada no Plano de Carreira anterior.

Se do enquadramento ora determinado resultar padrão de remuneração básica inferior ao praticado até a vigência desta Lei, ficará assegurado o acesso a referência cujo padrão de vencimento seja imediatamente superior.

TABELA DE VENCIMENTOS

MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

20 Horas
Semanais

Em R\$

Nível	Classe/Referência								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
I	R\$ 615,00	R\$ 646,00	R\$ 678,00	R\$ 712,00	R\$ 748,00	R\$ 785,00	R\$ 824,00	R\$ 865,00	R\$ 908,00
II	R\$ 697,00	R\$ 732,00	R\$ 769,00	R\$ 807,00	R\$ 847,00	R\$ 889,00	R\$ 933,00	R\$ 980,00	R\$ 1.029,00
III	R\$ 725,00	R\$ 761,00	R\$ 799,00	R\$ 839,00	R\$ 881,00	R\$ 925,00	R\$ 971,00	R\$ 1.019,00	R\$ 1.070,00
IV	R\$ 818,00	R\$ 858,00	R\$ 901,00	R\$ 946,00	R\$ 993,00	R\$ 1.043,00	R\$ 1.095,00	R\$ 1.150,00	R\$ 1.207,00
V	R\$ 900,00	R\$ 945,00	R\$ 992,00	R\$ 1.042,00	R\$ 1.094,00	R\$ 1.149,00	R\$ 1.206,00	R\$ 1.266,00	R\$ 1.329,00

40 Horas
Semanais

Em R\$

Nível	Classe/Referência								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
I	R\$ 1.230,00	R\$ 1.292,00	R\$ 1.356,00	R\$ 1.424,00	R\$ 1.496,00	R\$ 1.570,00	R\$ 1.648,00	R\$ 1.730,00	R\$ 1.816,00
II	R\$ 1.394,00	R\$ 1.464,00	R\$ 1.538,00	R\$ 1.614,00	R\$ 1.694,00	R\$ 1.778,00	R\$ 1.866,00	R\$ 1.960,00	R\$ 2.058,00
III	R\$ 1.450,00	R\$ 1.522,00	R\$ 1.598,00	R\$ 1.678,00	R\$ 1.762,00	R\$ 1.850,00	R\$ 1.942,00	R\$ 2.038,00	R\$ 2.140,00
IV	R\$ 1.636,00	R\$ 1.716,00	R\$ 1.802,00	R\$ 1.892,00	R\$ 1.986,00	R\$ 2.086,00	R\$ 2.190,00	R\$ 2.300,00	R\$ 2.414,00
V	R\$ 1.800,00	R\$ 1.890,00	R\$ 1.984,00	R\$ 2.084,00	R\$ 2.188,00	R\$ 2.298,00	R\$ 2.412,00	R\$ 2.532,00	R\$ 2.658,00

PROJETO DE LEI Nº 04/2011

Reestrutura o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Caculé, Estado da Bahia, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CACULÉ, ESTADO DA BAHIA, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica reestruturado o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Caculé, nos termos desta Lei, com as seguintes finalidades:

- I - racionalização da estrutura de cargos e da carreira;
- II - legalidade e segurança jurídica;
- III - reconhecimento e valorização dos integrantes do Quadro de Cargos do Magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho;
- IV - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;
- V - criação de bases para execução de uma política de recursos humanos capaz de incentivar a melhoria do desempenho funcional em benefício da qualidade, da produtividade e do comprometimento do integrante do Quadro do Magistério com os resultados do seu trabalho;
- VI - estabelecimento do piso de vencimento e estrutura remuneratória compatível com as atribuições da carreira;
- VII - vantagens financeiras em razão do local de trabalho e do público-alvo;
- VIII - estímulo ao trabalho em sala de aula;
- IX - jornada de trabalho flexibilizada em momentos diferenciados e inerentes às atividades docentes.

Art. 2º - O exercício da docência na Carreira do Magistério exige como qualificação mínima, nos termos das diretrizes fixadas pelo Conselho Nacional de Educação:

I - ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental;

II - ensino superior em Curso de Licenciatura, de Graduação Plena, com habilitação específica em área própria, para a docência no Ensino Fundamental e de Educação Infantil;

III - formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em área específica das séries finais do Ensino Fundamental;

§ 1º - O servidor já efetivo que ainda não atender às exigências legais deverá adequar-se às exigências mínimas da Lei, mediante capacitação promovida pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, até 31 de dezembro do ano de 2011 para atendimento a Lei nº 9394/96.

§ 2º - O quadro do Magistério compreende:

I - Professor com Curso Normal;

II - Professor com Curso de Licenciatura Plena ou outra graduação correspondente a área de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

III - Professor graduado com Curso de Especialização;

IV - Professor com Curso de Mestrado

V - Professor com Curso de Doutorado.

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

I - Servidor do Magistério: o servidor legalmente investido em cargo público de provimento efetivo do Quadro do Magistério Público Municipal;

II - Rede Municipal de Ensino: conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

III - Professores: titulares de cargos que compõem um Grupo de Servidores do Magistério com atribuições de docência nas unidades escolares;

IV - Nível: desdobramento do cargo de Servidor do Magistério segundo a escolaridade exigida, natureza das especialidades e requisitos previstos nesta Lei;

V - Classe (Referência): posição distinta na faixa de índices de vencimentos dentro de cada faixa de vencimentos, correspondente ao posicionamento do Servidor do Magistério em função do seu desempenho funcional, identificada por letras de "A" a "I";

VI - Vencimento básico: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, de acordo com o Nível e a Classe;

VII - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo composto pelo vencimento básico acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em Lei;

VIII - Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de passagens a Níveis e Classes superiores, no cargo do servidor;

IX - Quadro do Magistério: conjunto dos cargos públicos de Professor e de Coordenador Pedagógico organizados em carreira e cargos em comissão que integram as unidades da estrutura básica da Secretaria Municipal de Educação e Cultura respectivamente;

Art. 4º - A carreira do Magistério Público Municipal, abrangendo a Educação Básica (Educação Infantil e o Ensino Fundamental) é constituída pelos cargos de provimento efetivo de Professor, na forma dos Anexos I e II desta Lei.

Art. 5º - O Quadro do Magistério é formado por:

I - Professor de Educação Infantil da 1ª à 4ª série ou ao 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental;

II - Professor de 5ª à 8ª séries ou do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental;

Parágrafo único - O nível e as classes do Pessoal do Quadro do Magistério Municipal constarão na tabela de vencimentos, constante do Anexo III desta Lei.

CAPÍTULO II **DO PROVIMENTO DE CARGOS**

Art. 6º - O ingresso no Magistério Público Municipal, condicionado à prévia aprovação em concurso público de provas e títulos, dar-se-á sempre no nível e na classe de cada cargo que compõe a carreira.

§ 1º - De acordo com as diretrizes do Conselho Nacional de Educação, comprovada a existência de vagas nas escolas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concursos anteriores, a Prefeitura realizará concurso público para preenchimento das vagas.

§ 2º - Até que seja realizado o próximo concurso público fica o Poder Executivo autorizado a convocar os classificados no último concurso, desde que esteja dentro do prazo de validade, através de convocação pública em meios de comunicação e editais de convocação.

Art. 7º - Concluído o concurso público e homologado o seu resultado, terão direito subjetivo à nomeação os candidatos aprovados, dentro do limite de vagas dos níveis e especialidades, estabelecidos em edital, obedecida à ordem de classificação, ficando os demais candidatos mantidos no cadastro de reserva de concursados.

Art. 8º - O concurso público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período.

Art. 9º - O prazo de validade do concurso público, o número de cargos dos níveis e especialidades, os requisitos para inscrição dos candidatos, o percentual reservado para deficientes e as condições de sua realização serão fixados em edital.

Art. 10 - O provimento dos cargos em comissão de Secretário Escolar será realizado por ato do Executivo Municipal e exigir-se-á, como formação mínima, o Ensino Médio Completo.

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 11 - São atribuições do Professor:

I - participar da elaboração da proposta pedagógica e do Projeto Político-Pedagógico de desenvolvimento do estabelecimento de ensino;

II - elaborar e cumprir plano de trabalho e de aula, segundo o Projeto Político-Pedagógico da Escola;

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de aprendizagem e de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - ministrar as horas-aula estabelecidas para os dias letivos;

VI - participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VII - participar da elaboração de projetos especiais junto à comunidade escolar;

VIII - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

IX - atuar em projetos pedagógicos desenvolvidos e aprovados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

X - participar de ações que aperfeiçoem as relações interpessoais na comunidade escolar;

XI - contribuir com o planejamento de ações de atualização e aperfeiçoamento do desempenho profissional;

XII - realizar as demais tarefas indispensáveis ao atendimento dos fins educacionais da unidade escolar e do processo de ensino-aprendizagem;

XIII - exercer outras atribuições correlatas e afins.

CAPÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 12 - Os servidores do Magistério Público Municipal deverão estar aptos ao Desenvolvimento Funcional na carreira que ocorrerá mediante as seguintes formas:

I - Progressão Vertical (Nível); e,

II - Progressão Horizontal (Classe).

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 13 - A Progressão Vertical é a passagem de um nível para outro superior, mediante apresentação de títulos, diplomas ou certificados vinculados à área de atuação ou de conhecimento relacionado ao cargo, com o prazo de tramitação de 60 (sessenta) dias após a apresentação da documentação comprobatória.

§ 1º - O servidor do magistério pode progredir para qualquer dos níveis desde que cumprida a exigência na forma desta Lei.

§ 2º - Um mesmo título, diploma ou certificado não pode servir de fundamento para Progressão Vertical e Progressão Horizontal.

Art. 14 - Não concorrerá à Progressão Vertical o servidor do Magistério que:

- I - estiver cumprindo estágio probatório;
- II - estiver respondendo a processo de natureza disciplinar;
- III - tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos três anos; e,
- IV - não atender às exigências estabelecidas nesta Lei.

Art. 15 - Além do cumprimento do interstício mínimo de 03 (três) anos no nível ocupado, são exigências para a Progressão Vertical dos servidores do Magistério:

a) Professor:

I - para o Nível II: Curso de Licenciatura Plena ou outra graduação correspondente a área de conhecimento específica do currículo;

II - para o Nível III: curso superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas;

III - para o Nível IV: curso superior em nível de mestrado, em curso *strictu sensu* na área de Educação;

IV - para o Nível V: curso superior em nível de doutorado, em curso *strictu sensu* na área de Educação;

Art. 16 - A vigência de Progressão Vertical, qualquer que seja a data do término de qualquer dos cursos a que se refere o artigo anterior ocorrerá no mês de março do ano seguinte à conclusão do curso especificado.

SEÇÃO III DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 17 - A Progressão Horizontal é a passagem de uma classe (referência) para outra imediatamente superior, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único - Os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que poderão progredir, considerando os pontos obtidos na Avaliação de Desempenho.

Art. 18 - A progressão ficará condicionada à obtenção da pontuação desejada em avaliação de desempenho funcional do servidor, que expressará o seu conceito profissional, considerando o seu comprometimento com a educação e os resultados de sua atuação.

Art. 19 - Não concorrerá à progressão horizontal o servidor do Magistério Público Municipal que estiver em estágio probatório.

Art. 20 - A Avaliação de Desempenho do Magistério Público Municipal ocorrerá anualmente no mês de novembro e será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho da Educação - COADE, que consolidará as avaliações encaminhadas pelas unidades escolares.

§ 1º - A avaliação de desempenho será baseada nas informações constantes das planilhas elaboradas para este fim, constantes dos Anexos IV e V desta Lei.

§ 2º - As planilhas serão preenchidas pelos Diretores das Escolas, juntamente com um Professor e um Coordenador Pedagógico, escolhidos por seus pares e no caso de avaliação destes, pela chefia à qual estejam subordinados.

§ 3º - Nas Unidades de Ensino onde houver menos de cinco professores, as planilhas serão preenchidas pelo Diretor.

§ 4º - As planilhas de avaliação de desempenho, constantes do Anexo IV, deverão ser preenchidas anualmente e entregues à COADE.

Art. 21 - A pontuação atribuída a cada profissional da Educação avaliado deverá estar de acordo com o grupo das seguintes atividades:

I - atividades de ensino;

II - participação em atividades administrativas e de capacitação;

III - exercício de cargos de confiança na área da educação.

§ 1º - A pontuação final da avaliação prevista nesta Lei será obtida pela soma de pontos atribuídos nas atividades constantes dos incisos I a III deste artigo.

§ 2º - O servidor avaliado estará apto à progressão se obtiver, no mínimo, 65% (sessenta e cinco por cento) da pontuação máxima, ou seja, 96 (noventa e seis) pontos.

Art. 22 - Estará habilitado à Progressão Horizontal o servidor que:

I - não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão, nos últimos 02 (dois) anos;

II - tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos na referência em que se encontra.

CAPÍTULO V

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO MAGISTÉRIO

Art. 23 - Fica instituído o Programa de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Desenvolvimento Funcional.

Parágrafo único - Compete à Secretaria Municipal de Educação e Cultura a gestão do Programa de Avaliação de Desempenho.

Art. 24 - O Programa de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal;

II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Desenvolvimento Funcional.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA EDUCAÇÃO – COADE

Art. 25 - Fica instituída, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, a Comissão de Avaliação de Desempenho da Educação - COADE, a ser nomeada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º - A COADE será composta por representantes do Poder Executivo Municipal, representantes da categoria e representantes do colegiado escolar.

§ 2º - As deliberações da Comissão revestirão na forma de indicação ao Chefe do Executivo Municipal, que as apreciará e sobre elas decidirá considerando a conveniência e oportunidade de sua adoção.

Art. 26 - A COADE, presidida pelo Secretário Municipal de Educação e Cultura, será integrada pelos seguintes membros e respectivos suplentes:

I - o Controlador Geral;

II - o Secretário Municipal de Administração, Planejamento e Finanças;

III - o Procurador Geral do Município;

IV - 01 (um) representante indicado por maioria pelos diretores das unidades municipais de Ensino;

V - 01 (um) representante indicado pela maioria dos titulares de cargos efetivos da carreira do Magistério Público Municipal;

VI - 01 (um) representante do Sindicato dos Servidores da Categoria.

Art. 27 - Compete à COADE, as seguintes atribuições destinadas à avaliação do desempenho funcional dos servidores do magistério:

I - aplicar as normas, critérios e procedimentos que regem a concessão da progressão horizontal nos termos definidos nesta Lei;

II - atribuir a pontuação a cada servidor conforme as planilhas de avaliação de desempenho;

III - apurar o resultado da avaliação de desempenho funcional;

IV - apreciar e responder os recursos interpostos;

V - elaborar relatório final da avaliação do desempenho.

Art. 28 - As Secretarias Municipais de Administração e de Educação assim como os servidores do magistério deverão subsidiar a COADE com informações e documentos que comprovem as atividades dos avaliados até o final do mês de setembro de cada ano.

Art. 29 - Os servidores do magistério que se encontram em acumulação legal de cargos deverão ser avaliados em cada um deles.

Art. 30 - Compete à Secretaria Municipal de Educação e Cultura a divulgação do relatório final da avaliação de desempenho com a relação dos servidores aptos à progressão horizontal na carreira.

Art. 31 - Compete ao Chefe do Poder Executivo autorizar a progressão horizontal dos servidores do magistério, constantes no relatório final da avaliação de desempenho.

Art. 32 - A Secretaria de Educação e Cultura, através de ato do Chefe do Executivo Municipal, poderá emitir instruções complementares para aplicação desta Lei.

CAPÍTULO VII DA DIREÇÃO DAS UNIDADES ESCOLARES

Art. 33 - Os cargos de dirigentes e secretários escolares tem as seguintes classificações:

I - Diretor Escolar A (Grande porte): cargo em comissão a ser exercido na Unidade Escolar que tenha acima de 500 alunos;

II - Diretor Escolar B (Médio porte): cargo em comissão a ser exercido na Unidade Escolar que tenha de 250 até 500 alunos;

III - Diretor Escolar C (Pequeno porte): cargo em comissão a ser exercido na Unidade Escolar que tenha até 250 alunos;

IV - Diretor de Núcleo Escolar: cargo em comissão a ser exercido em núcleos de até 15 escolas;

V - Vice-Diretor Escolar A (Grande porte): cargo em comissão a ser exercido na Unidade Escolar que tenha acima de 500 alunos;

VI - Vice-Diretor Escolar B (Médio porte): cargo em comissão a ser exercido na Unidade Escolar que tenha de 250 até 500 alunos;

VII - Vice-Diretor Escolar C (Pequeno porte): cargo em comissão a ser exercido na Unidade Escolar que tenha até 250 alunos;

VIII - Secretário Escolar A (Grande porte): cargo em comissão a ser exercido na Unidade Escolar que tenha acima de 500 alunos;

IX - Secretário Escolar B (Médio porte): cargo em comissão a ser exercido na Unidade Escolar que tenha de 250 até 500 alunos;

X - Secretário Escolar C (Pequeno porte): cargo em comissão a ser exercido na Unidade Escolar que tenha até 250 alunos;

XI - Secretário de Núcleo: cargo em comissão para núcleos escolares de até 15 escolas.

CAPÍTULO VIII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 34 - Os servidores integrantes do quadro do magistério submeter-se-ão a uma das seguintes jornadas de trabalho:

I - Regime de Tempo Parcial, com 20 (vinte) horas semanais das quais 04 (quatro) horas serão reservadas às atividades complementares;

II - Regime de Tempo Integral, com 40 (quarenta) horas semanais das quais 08 (oito) horas serão reservadas às atividades complementares.

§ 1º - Os servidores do Magistério poderão ter sua jornada de trabalho ampliada ou reduzida a pedido do Professor ou Coordenador Pedagógico conforme o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

§ 2º - O Professor que tenha jornada de 20 horas e venha realizando horas suplementares ao longo de 5 (cinco) anos consecutivos ou dez anos intercalados, terá direito a incorporar automaticamente a carga horária de 20 para 40 horas.

§ 3º - A redução da carga horária só poderá ser estritamente efetuada a pedido do servidor, e deverá ser publicada no Diário Oficial do Município e em circular na Unidade de Ensino, para conhecimento dos interessados.

§ 4º - O servidor do Magistério Municipal que estiver em Regime Diferenciado de trabalho em função de vacância poderá pleitear pela jornada de tempo integral de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais ou 20 (vinte) horas semanais em regime de turno ao Secretário de Educação, através de requerimento antes que seja delimitada a vaga a ser prevista no Edital para Concurso Público.

Art. 35 - Em caso de não preenchimento de vagas do quadro de servidores nas unidades escolares, qualquer Professor lotado na escola com 20 horas, poderá requerer aumento de carga horária para jornada de trabalho em regime de 40 horas semanais, observando os seguintes critérios de desempate quando houver mais interessados que vagas:

I - lotação preferencialmente na mesma Unidade Escolar;

II - mais tempo de serviço;

III - habilitação específica na disciplina no município;

IV - assiduidade.

§ 1º - O requerimento de alteração da jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas deverá ser formalizado até 60 (sessenta) dias antes do término do ano letivo.

§ 2º - A necessidade de Professores para o regular funcionamento da Unidade Escolar ou órgão da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, será comunicada pelos respectivos dirigentes com antecedência mínima de até 60 (sessenta) dias antes do término do ano letivo.

Art. 36 - Nas hipóteses de licença, afastamentos e demais situações em que se faça necessário suprir eventuais carências no ensino, por período não superior a 12 (doze) meses, o Secretário Municipal de Educação e Cultura, poderá atribuir ao Professor submetido ao regime de 20 (vinte) horas, um acréscimo de mais 20 (vinte) horas, a título de regime diferenciado de trabalho, percebendo o salário e vantagens definidas para o regime integral de 40 horas semanais.

§ 1º - A carga horária efetivamente prestada e resultante do regime diferenciado de trabalho, a que se refere este artigo, refletirá nos períodos de férias e recessos escolares, quando o servidor as tiver exercido pelo menos a 30 (trinta) dias contínuos ou não, pagos à razão de 1/12 (um doze avos) do valor percebido.

§ 2º - Cessados os motivos que determinaram a atribuição do regime diferenciado de trabalho, o Professor retorna, automaticamente a sua jornada de trabalho, no caso de substituição temporária relacionada no *caput* do presente artigo.

Art. 37 - Os Professores submetidos à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas, somente poderão ter reduzida a jornada para 20 (vinte) horas durante o período de férias escolares, mediante pedido formulado pelo servidor até 60 (sessenta) dias antes do término do ano letivo, ressalvadas as situações especiais, devidamente comprovadas, devendo em qualquer caso, aguardar a comunicação do deferimento em serviço.

Art. 38 - A jornada de trabalho do Professor compreende:

I - hora/aula, que é o período em que desempenha atividades de efetiva regência de classe;

II - hora/atividade, que é o período em que desempenha atividades extraclasse e outras, programadas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Parágrafo único - Será garantida a flexibilidade de jornada quando em momentos diferenciados inerentes ao exercício da atividade docente, já estejam remunerados pelo vencimento básico do Professor.

Art. 39 - O Professor do Ensino Fundamental de 5ª a 8ª série ou do 6º ao 9º ano, quando na efetiva regência de classe, terá 20% (vinte por cento) de sua carga horária destinada às atividades complementares, sendo metade destas exercidas na Unidade de Ensino.

Art. 40 - Quando o número mínimo de horas/aula não puder ser cumprido apenas em uma Unidade Escolar ou em apenas um turno, em razão das especificidades da

disciplina, a jornada de trabalho será complementada em outro turno ou estabelecimento, conforme sua disponibilidade.

Art. 41 - O Professor será convocado para ministrar aulas sempre que houver necessidade de reposição ou complementação de carga horária anual, exigida por Lei.

CAPÍTULO IX DOS VENCIMENTOS E VANTAGENS

Art. 42 - Os vencimentos previstos nesta Lei correspondem à jornada de trabalho de 20 (vinte) e 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 43 - Os ocupantes dos cargos efetivos de Professor poderão perceber, além do vencimento, as seguintes vantagens pecuniárias instituídas por esta Lei:

I - gratificação pelo exercício de direção ou vice-direção de unidades escolares, observada a tipologia das escolas e corresponderá ao vencimento básico da carreira, acrescido de:

- a) 10% (dez por cento) para escolas de pequeno porte;
- b) 20% (vinte por cento) para escolas de médio porte;
- c) 30% (trinta por cento) para escolas de grande porte.

§ 1º - A gratificação pelo exercício de vice-direção das unidades escolares corresponderá a 50% (cinquenta por cento) da gratificação devida à direção correspondente.

§ 2º - A classificação das unidades escolares segundo a tipologia está definida no art. 34 desta Lei.

II - gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso da residência para a unidade escolar, quando a localidade não for atendida por transporte custeado pela administração e devidamente comprovado o difícil acesso, de acordo com o percentual de 10% (dez por cento) acrescido ao vencimento básico.

III - gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais, correspondente a 10% (dez por cento) do vencimento básico da carreira;

IV - gratificação por qualificação profissional, correspondente a 10% (dez por cento) do vencimento básico da carreira para os profissionais da educação que obtiverem certificado de conclusão e aproveitamento em cursos ministrados por instituição credenciada na área educacional com duração mínima de 170 (cento e setenta) horas.

Art. 44 - Os valores dos vencimentos dos cargos em comissão, específicos do Magistério, estão definidos na Lei que dispõe sobre a estrutura administrativa do município de Caculé.

CAPÍTULO X DA GRATIFICAÇÃO POR MÉRITO E PRODUTIVIDADE

Art. 45 - Fica instituída a Gratificação por Mérito e Produtividade que será concedida, anualmente, ao profissional do Magistério com base nos seguintes critérios:

- I - assiduidade e pontualidade;
- II - redução dos índices de repetência e evasão escolar;
- III - avaliação do rendimento escolar, através de provas de conhecimentos.

Art. 46 - A Gratificação por Mérito e Produtividade será calculada de forma variável e dependerá do número de pontos obtidos individualmente por cada escola. A sua concessão estará condicionada à disponibilidade orçamentário-financeira do município.

Art. 47 - Os critérios e os valores para a concessão da gratificação instituída por esta Lei, serão regulamentados por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO XI DO ENQUADRAMENTO

Art. 48 - O enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo da carreira do Magistério Público Municipal será efetivado no nível correspondente à formação profissional e ao grau de especialização previstos no Anexo II desta Lei.

§ 1º - Para efeito de atribuição na classe (referência), fica assegurada a correspondência desta com a referência ocupada no Plano de Carreira anterior.

§ 2º - Se do enquadramento ora determinado resultar padrão de vencimento básico inferior ao praticado até a vigência desta Lei, ficará assegurado o acesso à classe cujo padrão de vencimento seja imediatamente superior.

CAPÍTULO XII DA ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL DO SERVIDOR DO MAGISTÉRIO

Art. 49 - Fica instituída, como atividade permanente da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, a atualização profissional de seus servidores, tendo como objetivo:

I - incrementar a produtividade e criar condições para o constante aperfeiçoamento do ensino municipal;

II - integrar os objetivos de cada função às finalidades da administração como um todo;

III - atualizar conhecimentos adquiridos para melhor qualificação do pessoal docente.

Art. 50 - Compete á Secretaria Municipal de Educação e Cultura, a elaboração e o desenvolvimento dos programas de aperfeiçoamento dos seus servidores, conforme orçamento anual da Prefeitura Municipal para este órgão.

Parágrafo único - Os programas de capacitação serão elaborados a tempo de prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua realização.

Art. 51 - Os programas de capacitação deverão ter por objetivo a melhoria da qualidade do ensino e serão administrados:

I - sempre que possível, diretamente pela Prefeitura, utilizando recursos humanos locais;

II - através de contratações de serviços especializados reconhecidamente competentes;

III - mediante encaminhamento de servidores a instituições especializadas, sediadas ou não no município.

Art. 52 - Compete ao Secretário Municipal de Educação e Cultura, captar recursos de órgãos estaduais, federais e de instituições não governamentais, para financiamento de projetos que visem o desenvolvimento dos recursos humanos do magistério.

CAPÍTULO XIII **DAS NORMAS FUNCIONAIS**

SEÇÃO I **DA REMOÇÃO**

Art. 53 - Remoção é a movimentação do servidor, a pedido ou de ofício de uma unidade escolar para outra, ainda que na mesma localidade.

Art. 54 - A remoção será processada, a critério da administração:

I - a pedido, até 30 de novembro do ano em curso:

- a) mediante critérios de prioridade, no caso do número de candidatos ser superior ao de vagas existentes;
- b) por permuta, condicionado à aprovação do titular da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

II - de ofício, no interesse do ensino.

Parágrafo único - Por necessidade de serviço, devidamente demonstrada, o titular da Secretaria Municipal de Educação e Cultura poderá determinar, de ofício, a mudança de local de trabalho do servidor integrante da Carreira do Magistério.

Art. 55 - A remoção por permuta somente será processada se os interessados ocuparem cargos com atribuições de igual nível e habilitação.

Art. 56 - O professor recém nomeado, só será removido após 2 (dois) anos letivos na escola de origem ou em caráter emergencial, por interesse do ensino.

SEÇÃO II DAS FÉRIAS

Art. 57 - O período de férias do servidor do quadro do Magistério Público Municipal é de 30 (trinta) dias consecutivos, considerando-se como de recesso escolar os dias excedentes a esse prazo, ou seja, 15 (quinze) dias completando-se 45 (quarenta e cinco) dias por ano, de acordo com o calendário da respectiva instituição.

Parágrafo único - Fica assegurado o pagamento do acréscimo de 1/3 (um terço) da remuneração correspondente ao período de férias, por ocasião do gozo destas, independentemente de solicitação do servidor.

SEÇÃO III DA CESSÃO

Art. 58 - Cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

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

§ 2º - A cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a progressão.

Art. 59 - A cessão somente ocorrerá por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal:

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

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

CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 60 - Ao servidor integrante da Carreira do Magistério aplica-se subsidiária e complementarmente as disposições contidas no Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Caculé.

Art. 61 - A contratação temporária de profissionais do Magistério para atender a necessidade de excepcional interesse público, somente poderá ser autorizada na forma e condições estabelecidas na legislação vigente, através de seleção pública simplificada.

Art. 62 – Integram o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, os seguintes anexos:

I - Anexo I: Quadro de Pessoal do Magistério- Cargos Efetivos;

II - Anexo II: Cargos Efetivos do Magistério – Requisitos;

III - Anexo III: Tabela de Vencimentos;

IV - Anexo IV: Planilhas de Avaliação de Desempenho Funcional;

V - Anexo V: Tabela de Pontuação.

Art. 63 - O Poder Executivo regulamentará, no que couber, a presente Lei, no prazo de 90 (noventa) dias.

Art. 64 - As despesas com a execução desta Lei correrão à conta das verbas próprias do município e do FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abertura de créditos suplementares.

Art. 65 - Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação não havendo possibilidade de retroagir os seus efeitos.

Art. 66 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 167, de 05 de dezembro de 2002.

**GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CACULÉ, ESTADO DA BAHIA,
EM 03 DE MARÇO DE 2011.**



José Luciano Santos Ribeiro
Prefeito Municipal

ANEXO I
QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO – CARGOS EFETIVOS

CARGO	QUANTIDADE
Professor I	104
Professor II	146
Professor III	25
Professor IV	15
Professor V	10

ANEXO II
CARGOS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO – REQUISITOS

NOMENCLATURA	ÁREA DE ATUAÇÃO	NÍVEIS	REQUISITOS
PROFESSOR	Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental	I	Formação de Curso Normal
		II	Nível superior, com Curso de Licenciatura Plena ou outra graduação correspondente a área de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
		III	Nível superior com pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		IV	Nível superior com mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		V	Nível superior com doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.

**ANEXO III
TABELA DE VENCIMENTOS**

MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

**20 Horas
Semanais**

Nível	Classe/Referência								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
I	R\$ 615,00	R\$ 646,00	R\$ 678,00	R\$ 712,00	R\$ 748,00	R\$ 785,00	R\$ 824,00	R\$ 865,00	R\$ 908,00
II	R\$ 697,00	R\$ 732,00	R\$ 769,00	R\$ 807,00	R\$ 847,00	R\$ 889,00	R\$ 933,00	R\$ 980,00	R\$ 1.029,00
III	R\$ 725,00	R\$ 761,00	R\$ 799,00	R\$ 839,00	R\$ 881,00	R\$ 925,00	R\$ 971,00	R\$ 1.019,00	R\$ 1.070,00
IV	R\$ 818,00	R\$ 858,00	R\$ 901,00	R\$ 946,00	R\$ 993,00	R\$ 1.043,00	R\$ 1.095,00	R\$ 1.150,00	R\$ 1.207,00
V	R\$ 900,00	R\$ 945,00	R\$ 992,00	R\$ 1.042,00	R\$ 1.094,00	R\$ 1.149,00	R\$ 1.206,00	R\$ 1.266,00	R\$ 1.329,00

**40 Horas
Semanais**

Nível	Classe/Referência								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
I	R\$ 1.230,00	R\$ 1.292,00	R\$ 1.356,00	R\$ 1.424,00	R\$ 1.496,00	R\$ 1.570,00	R\$ 1.648,00	R\$ 1.730,00	R\$ 1.816,00
II	R\$ 1.394,00	R\$ 1.464,00	R\$ 1.538,00	R\$ 1.614,00	R\$ 1.694,00	R\$ 1.778,00	R\$ 1.866,00	R\$ 1.960,00	R\$ 2.058,00
III	R\$ 1.450,00	R\$ 1.522,00	R\$ 1.598,00	R\$ 1.678,00	R\$ 1.762,00	R\$ 1.850,00	R\$ 1.942,00	R\$ 2.038,00	R\$ 2.140,00
IV	R\$ 1.636,00	R\$ 1.716,00	R\$ 1.802,00	R\$ 1.892,00	R\$ 1.986,00	R\$ 2.086,00	R\$ 2.190,00	R\$ 2.300,00	R\$ 2.414,00
V	R\$ 1.800,00	R\$ 1.890,00	R\$ 1.984,00	R\$ 2.084,00	R\$ 2.188,00	R\$ 2.298,00	R\$ 2.412,00	R\$ 2.532,00	R\$ 2.658,00

ANEXO IV
PLANILHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

I – DAS ATIVIDADES DE ENSINO				
Avalie as atividades de ensino de acordo com os itens e quesitos seguintes, marcando com um “X”				
1. QUANTO AO PLANEJAMENTO	SEMPRE	MUITAS VEZES	ALGUMAS VEZES	DIFICILMENTE
a) Há participação na elaboração dos projetos educacionais.				
b) O Plano de Estudos é elaborado de acordo com as normas traçadas pela Secretaria Municipal de Educação.				
c) Os Planos de Aula observam clareza de conteúdos.				
d) Os Planos de Aula observam adequação ao nível da classe.				
e) Os Planos de Aula estão correlacionados com o plano de estudo e proposta político-pedagógica.				
f) Os Planos de Aula oportunizam a avaliação dos alunos.				
g) Os Planos de Aula prevêem técnicas de aprendizagem.				

2. QUANTO ÀS ATIVIDADES DOCENTES/COORDENAÇÃO	SEMPRE	MUITAS VEZES	ALGUMAS VEZES	DIFICILMENTE
a) Evidenciam experiências de aprendizagem adequadas ao nível da classe.				
b) Apresentam conteúdos de forma atraente e dinâmica.				
c) Proporcionam a criatividade e a reflexão dos alunos.				
d) Apresentam conteúdos atualizados.				
e) Apresentam recursos audiovisuais.				
f) Oportunizam a participação da classe.				
g) Demonstram que o profissional domina os conteúdos e técnicas aplicadas.				
h) São retomados os conteúdos da aula anterior.				

ANEXO IV (continuação)

3. QUANTO À AVALIAÇÃO DOS ALUNOS	SEMPRE	MUITAS VEZES	ALGUMAS VEZES	DIFICILMENTE
a) A avaliação apresenta correlação com os objetivos traçados.				
b) É realizada de forma contínua.				
c) Há utilização de instrumentos diversos de avaliação.				
d) É oportunizada a auto-avaliação.				
e) A recuperação se processa de forma periódica e paralela aos conteúdos desenvolvidos.				
f) É oportunizada a reavaliação.				

4. QUANTO AO RELACIONAMENTO	SEMPRE	MUITAS VEZES	ALGUMAS VEZES	DIFICILMENTE
a) Professor/Coordenador – Aluno - observa-se amizade e confiança dos alunos com o professor.				
b) Professor/Coordenador – Direção - há coleguismo e confiança com a equipe da Direção.				
c) Professor/Coordenador – Outros Professores - observa-se o coleguismo entre professores e coordenadores pedagógicos.				
d) Professor/Coordenador – Comunidade - verifica-se entrosamento entre Professor/Coordenador e a Comunidade.				

5. QUANTO A ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	SEMPRE	MUITAS VEZES	ALGUMAS VEZES	DIFICILMENTE
a) Cumpre o horário e está sempre presente, mostrando-se disposto a atender às necessidades de trabalho.				

b) Cumpre o horário estabelecido e é pontual nos seus compromissos de trabalho.

--	--	--	--	--

ANEXO IV (continuação)

II - PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DE CAPACITAÇÃO		
Marque com "X" a(s) participação(ões) dos Profissionais da Educação		
Item	SIM	NÃO
1. Participação em Comissões Municipais de Educação		
2. Participação em Conselhos Municipais de Educação		
3. Participação em Conselhos de Pais e Mestres		
Participação em Cursos, Seminários, Congressos, etc. na qualidade de:		
4. Organizador(a)		
5. Coordenador(a)		
6. Palestrante		
7. Como treinando (cursos até 90 horas)		
8. Como treinando (cursos acima de 90 até 180 horas)		
9. Como treinando (cursos acima de 180 horas)		
10. Participação no Projeto Político-Pedagógico da Escola		

III - EXERCÍCIO DE CARGOS DE CONFIANÇA		
Marque com "X" a(s) participação(ões) dos Profissionais da Educação		
Item	SIM	NÃO
1. Ocupante de Cargo de Direção da Escola		
2. Ocupante de Cargo de Vice-Direção da Escola		
3. Ocupante de Cargo de Chefia ou Assessoramento de Ensino		

TOTAL DE PONTOS APURADOS	
---------------------------------	--

INFORMAÇÕES E SUGESTÕES DOS AVALIADORES SEGUIDAS DE DATA E ASSINATURA

COMENTÁRIOS DO AVALIADO SEGUIDO DE DATA E ASSINATURA

ANEXO V TABELA DE PONTUAÇÃO

I – Planilha de Atividades de Ensino: Total de 27 questões

Em cada questão há quatro alternativas para avaliar o Profissional da Educação segundo os seguintes critérios:

- A – Sempre = 4 pontos
- B – Muitas Vezes = 3 pontos
- C – Algumas Vezes = 2 pontos
- D – Dificilmente = 1 ponto

Máximo de pontos desta Planilha = 108 pontos.

II – Planilha de Participação em Atividades Administrativas e de Capacitação: Total de 10 questões

- Itens de 1 a 6 e item 10, marcados “sim” = 3 pontos
 - Item 7, marcado “sim” = 2 pontos
 - Item 8, marcado “sim” = 3 pontos
 - Item 9, marcado “sim” = 4 pontos
- Máximo de pontos desta Planilha = 30 pontos.

III – Planilha de Exercício de Cargos de Confiança: Total de 03 questões

Cada item marcado “sim” = 3 pontos

Máximo de pontos desta Planilha = 09 pontos

Conceitos:

- ÓTIMO: de 105 a 147 pontos
- BOM: de 79 a 104 pontos
- REGULAR: de 65 a 78 pontos
- INSUFICIENTE: menos de 65 pontos

APTOS À PROGRESSÃO: no mínimo 65% do total de pontos que equivale a = 96 pontos.