



Lei N.º 1.169, 30 de dezembro de 2011

“**CRIA O PLANO DE CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA**”.

O Prefeito Municipal de Livramento de Nossa Senhora, Estado de Bahia, faz saber que a Câmara Municipal aprovando, eu sanciono a seguinte lei:

Título I

DA FINALIDADE

Capítulo I

DOS FINS, DA APLICAÇÃO E DAS DEFINIÇÕES

Art. 1º - Este Plano de Carreira dispõe sobre os Profissionais da Rede Pública Municipal de Educação do Município de Livramento de Nossa Senhora e estabelece o regime de trabalho do pessoal nos termos da Lei Federal nº. 9.394/96 - Lei de Diretrizes e Bases; Lei Federal nº. 11.494/2007 - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério e da Lei Federal nº. 11.738/2008 – Piso Nacional de Remuneração do Professor.

Art. 2º - Para efeitos desta lei, integram o Plano de Carreira do Profissional de Educação os servidores que estão lotados na Secretaria Municipal de Educação e Cultura responsável pela gestão da Educação e nas unidades a ela vinculadas, às atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico a tais atividades incluídas as de direção, supervisão, orientação educacional, educação infantil, apoio administrativo e demais funções necessárias ao pleno funcionamento das escolas municipais e do sistema de educação do Município.

Art. 3º - Para efeitos desta lei, considera-se as seguintes definições para a sua aplicação:

I - rede Municipal de Ensino o conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

II - magistério Público Municipal — o conjunto de atividades exercidas pelos profissionais de educação, titulares de cargo de professor e pedagogo, do ensino público municipal;

III - funções do Magistério — as atividades de docência e suporte pedagógico direto a docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, coordenação e orientação educacional;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

IV - professor — o titular do cargo de professor de carreira do magistério público municipal, com funções de docência;

V - pedagogo — titular do cargo de pedagogo, da carreira do magistério público municipal, com funções de suporte pedagógico direto a docência, com as de administração escolar, planejamento, Inspeção, supervisão e orientação educacional;

VI - grupo Ocupacional — o conjunto de cargos classificados que integram o quadro de Magistério e demais profissionais da educação, identificados pela similaridade de área de conhecimento e de atuação e os demais da educação, também identificados pela atuação;

VII - categoria Funcional - o agrupamento de cargos classificados segundo as habilitações exigidas;

VIII - cargo — o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor, criados por lei com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

IX - carreira — o conjunto de cargos de provimento permanente organizado em Níveis, Classes e Referências;

X - nível — é a gradação de um cargo em linha ascendente, em virtude de titulação específica;

XI- classe — a posição distinta na faixa de vencimentos, dentro de cada nível, em função do tempo de serviço;

XII – referência - posição distinta na faixa de vencimento por promoção profissional, dentro de cada nível, em função da avaliação de desempenho;

XIII – profissionais do Quadro de Magistério: o conjunto de professores e pedagogos que, ocupando cargo ou funções gratificadas nas unidades escolares e nos demais órgãos que compõem a estrutura da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, desempenham atividades docentes ou especializadas, com vistas a alcançar os objetivos da educação;

XIV – demais Profissionais da Educação: o conjunto de servidores em que ocupando cargo ou funções gratificadas nas unidades escolares e nos demais órgãos que compõem a estrutura da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, sem desempenharem atividades docentes ou especializadas e mesmo correlatas, porém que também exercem funções com vistas a alcançar os objetivos da educação;

XV - comunidade Escolar: conjunto dos indivíduos que pertencem às seguintes categorias: Professor municipal, Pedagogo, Diretor e Vice-Diretor em exercício em unidade de ensino municipal; Funcionário público municipal em exercício em unidade de ensino municipal; Pais ou responsável legal de aluno regularmente matriculado, e com frequência em unidade de ensino municipal; Alunos regularmente matriculados, e com frequência em unidade de ensino municipal;



XVI – comissão Permanente de Avaliação: Comissão designada pelo Prefeito Municipal, respeitando-se a paridade determinada nesta lei, que será responsável pelo acompanhamento da implementação e execução das ações previstas, tendo suas atribuições especificadas nesta Lei;

XVII – quadro Efetivo – Cargos de carreira com provimento efetivo, acesso mediante concurso público de prova e ou provas e títulos, assim como servidores que legalmente tenham estabilidade diante da Constituição Federal;

XVIII – quadro Temporário – Cargos de carreira com provimento temporário, acesso mediante nomeação do Chefe do Poder Executivo, conforme previsão legal, sendo de caráter e natureza e demissível ad nutum;

IXX - função Gratificada – Ato de investidura do servidor do Quadro Efetivo, para desempenho de função específica e temporária, tarefa designada por ato próprio e com definição de percentual a ser acrescido na remuneração determinada neste mesmo ato.

Capítulo II

DA EDUCAÇÃO COMO PROFISSÃO E SEUS PRINCÍPIOS

Art. 4º - Os órgãos do Sistema Municipal de Educação devem proporcionar ao grupo dos profissionais:

I - progressão da carreira, mediante a promoção por critérios de habilitação e merecimento na avaliação de desempenho respectivamente;

II - valorização mediante formação continuada, piso salarial, garantia de condições de trabalho, pelo cumprimento da aplicação dos percentuais mínimos destinados à educação.

Art. 5º - O exercício das atividades dos profissionais de educação será fundamentado nos direitos primordiais da pessoa humana, ampara-se nos seguintes princípios norteadores:

I - liberdade de ensinar, pesquisar e divulgar o saber produzido pela sociedade, através de um atendimento escolar de qualidade;

II - crença no poder da educação que contempla todas as dimensões do saber e do fazer no processo de humanização crescente e de construção da cidadania desejada;

III - reconhecimento do valor do profissional da educação, assegurando-lhe as condições dignas de trabalho, compatíveis com suas tarefas de educador e servidor municipal;

IV - garantia da participação dos sujeitos na vida nacional, no que diz respeito a alcance dos direitos civis, sociais e políticos;

V - promoção na carreira;



VI - gestão democrática fundada em decisões colegiadas e interação solidária com os diversos segmentos escolares;

VII - conjugação de esforços e desejos comuns, expressos na noção de parceria entre escola e comunidade;

VIII - qualidade do ensino e preservação dos valores regionais e locais;

IX - escola pública, gratuita, laica, de qualidade para todos;

X - garantia de uma educação anti-racial.

Art. 6º - Os ocupantes de cargos e especialidades das classes de especialistas de educação atuarão no Ensino Fundamental, na Educação Infantil, na Educação Especial, no Ensino Médio e Profissionalizante, conforme suas respectivas especialidades, definidas nesta lei

Art. 7º - As atividades do Magistério poderão ser exercidas por Professor, mediante permuta e eventualmente, em entidades conveniadas com o Poder Executivo Municipal, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens e direitos do seu cargo, nos termos deste Plano e no que couber de forma subsidiária no Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

Parágrafo único. A ocorrência desta eventualidade deverá ser justificada em termo de convênio ou cooperação, mediante termo autorizado pelo Prefeito

Art. 8º - As atividades administrativas, gestão, apoio e demais necessárias ao pleno funcionamento do sistema de educação do município serão exercidas por brasileiros e ou estrangeiros com visto de trabalho legal, concedido por autoridade competente ou naturalizados que exerceram as atividades sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens e direitos do seu cargo, nos termos deste Plano e no que couber de forma subsidiária no Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

Capítulo III

DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 9º - O Concurso Público será realizado pela Prefeitura Municipal e regido por normas estabelecidas em edital próprio, que indicaráo:

I – a modalidade do concurso;

II - as condições para o provimento ao cargo;

III - o tipo e conteúdo das provas e a natureza dos títulos;

IV - os critérios de aprovação, classificação e desempate;

V - o prazo de validade do concurso;



VI - percentual para portadores de necessidades especiais.

Art. 10 - O edital do concurso deverá ser publicado em jornal de grande circulação ou no Diário Oficial do Município ou do Estado e fixados em locais públicos que possibilite ampla divulgação e conhecimento pelos interessados.

§ 1º - O prazo de validade do concurso será de 02 anos, a partir da data da publicação dos resultados finais prorrogáveis por igual período.

§ 2º - Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Art. 11 - Na realização do concurso serão respeitados os cargos dos profissionais da educação definidos neste Estatuto e as exigências para o exercício das respectivas funções.

§1º - Para submeter-se a concurso público para a carreira do Magistério será exigido como requisito mínimo, comprovação da conclusão do curso, mediante diploma ou certificado acompanhado do histórico escolar expedido pelo órgão competente e que seja compatível com o exigido na legislação que criou o cargo e no edital que reger o certame.

§2º - Para submeter-se a concurso público para os demais cargos do Quadro de Profissionais da Educação, será exigida comprovação de escolaridade e formação compatível com o exigido na legislação que criou o cargo e no edital que reger o certame.

§3º - Aos portadores de necessidades especiais será assegurado o direito de inscrever-se no concurso público, atendendo ao disposto constitucional de garantia de destinação de vagas específicas.

Título II

DA ESTRUTURA DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Capítulo I

DA CONSTITUIÇÃO DA CARREIRA

Art. 12 - A carreira dos Profissionais da Educação de Livramento de Nossa Senhora é constituída de 02 (dois) grupos:

I – quadro do Magistério: composto pelos Professores e Agentes Educacionais, com as atribuições inerentes às atividades de docência, de coordenação, assessoramento pedagógico e de direção de unidade escolar;

II – demais Profissionais da Educação: composto das atribuições inerentes às atividades de educação, apoio e assistência educacional e outras que exijam formação específica ou não, porém definidas na legislação que criou os cargos e correlacionadas com o perfil profissional da atuação a ser realizada, com atividades inerentes a manutenção e aperfeiçoamento do sistema de educação do Município.



Capítulo II

DO INGRESSO

Art. 13 - O ingresso na Carreira do Quadro de Profissionais da Educação, no Município de Livramento de Nossa Senhora é facultado a todos os brasileiros que preencham os requisitos legais, assim como aos estrangeiros, na forma da Lei, e será sempre precedido de aprovação em concurso público de provas e títulos para o cargo e nível para o qual o candidato concorreu sempre na classe e referência iniciais, obedecida as exigências estabelecidas em Lei ou que atenda as exigências estabelecidas para os de livre nomeação, sendo estabelecido, conforme o disposto abaixo:

§1º - O ingresso se dará no cargo de Professor e nos demais especificados em Edital de Concurso Público, conforme especificado no Plano de Carreira e Remuneração deste Estatuto.

§2º - Para o ingresso no cargo de professor, além dos requisitos estabelecidos em outras leis, exigir-se-á diploma ou certificado de conclusão acompanhado do histórico escolar de professor, expedido por estabelecimento de ensino reconhecido pelo MEC – Ministério da Educação, observando-se para o exercício nas diversas séries a seguinte formação mínima:

I - para Educação Infantil e o Ensino Fundamental de 1º a 5º ano, formação em nível superior, em curso de licenciatura plena em pedagogia ou curso normal superior;

II - para o Ensino Fundamental de 6º a 9º ano, habilitação específica de grau superior em nível de graduação, representado por licenciatura plena, pós-graduação, mestrado e/ou doutorado na área de educação relacionada com a sua habilitação;

III - para o Ensino médio, habilitação específica de grau superior em nível de graduação, representado por licenciatura plena, pós-graduação, mestrado e/ou doutorado na área de educação relacionada com a sua habilitação.

§ 3º - Para o ingresso nos demais cargos que compõem a estrutura do sistema de educação do Município e definidos neste diploma legal, os requisitos estabelecidos de escolaridade e ou de formação específica.

Art. 14 - Aos ocupantes de cargos do Quadro de Magistério do Município de Livramento de Nossa Senhora, a mesma, fica estruturada em níveis, classes e referências, na forma estabelecida no Plano de Carreira e Remuneração deste [Plano](#).

Art. 15 - Aos ocupantes dos demais cargos previsto do Quadro de Profissionais da Educação do Município de Livramento de Nossa Senhora, (Anexos I e II), a mesma, fica estruturada em níveis, classes e referências, na forma estabelecida no Plano de Carreira e Remuneração deste Estatuto.

Art. 16 - Aos ocupantes dos cargos comissionados do Quadro de Profissionais do Magistério da Educação do Município de Livramento de Nossa Senhora, são de livre nomeação do Chefe



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

do Poder Executivo Municipal, respeitando-se as exigências de formação e escolaridade, na forma estabelecida no Plano de Carreira e Remuneração deste Estatuto.

Capítulo III
DA NOMEAÇÃO

Art. 17 - A nomeação para os cargos do quadro de Profissionais da Educação do Município de Livramento de Nossa Senhora dar-se-á:

I- em caráter efetivo, quando se trata dos cargos de carreira, do quadro de provimento efetivo;

II- em caráter temporário, quando se trata dos cargos em comissão;

III – em caráter temporário, quando servidores do quadro de provimento efetivo em exercício de funções gratificadas; a serem designadas por ato próprio e vinculado a tarefas e atribuições específicas.

§ 1º - A nomeação para cargos de provimento efetivo obedecerá rigorosamente à ordem de classificação obtida no concurso público de acordo com os critérios estabelecidos em regulamento.

§ 2º - O servidor nomeado para cargos de provimento efetivo será submetido a estágio probatório de três (03) anos, na forma estabelecida do Estatuto dos servidores públicos de Livramento de Nossa Senhora e na Constituição Federal.

Capítulo IV
DA POSSE E LOTAÇÃO

Art. 18 - A posse é o ato de aceitação formal pelo servidor do municipal, das atribuições, dos deveres e das responsabilidades inerentes ao cargo público, caracterizada com a assinatura do termo de posse pela autoridade competente e pelo empossado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei

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

§ 2º - No ato de posse o servidor público apresentará, obrigatoriamente, declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração sobre o exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 3º - Torna-se- á sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1º, deste artigo.

Art. 19 - Só poderá ser empossado aquele que foi julgado apto físico e mentalmente para o exercício do cargo, em inspeção médica.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

Art. 20 - Lotação é o ato pelo qual o Secretário de Educação do Município, editado em consonância com as disposições da Lei, determina o local de trabalho do servidor integrante na carreira do quadro de Profissionais da Educação do Município.

Art. 21 - O servidor integrante da carreira do quadro de Profissionais da Educação do Município será lotado:

I - em unidade de ensino, seja qual o for o seu cargo, desde que o mesmo tenha sido criado em conformidade com a legislação;

II - em unidade técnica da Secretaria de Educação do Município, seja qual o for o seu cargo, desde que o mesmo tenha sido criado em conformidade com a legislação;

§1º - A lotação do servidor municipal, pertencente ao quadro de Profissionais da Educação do Município, em unidade de ensino ou em unidade técnica da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, é condicionada à existência de vagas, sendo realizada de imediato ao seu ingresso, sendo essa unidade a sua de origem, podendo ser alterada por ato específico para este fim.

Art. 22 - Independentemente da fixação prévia de vagas, a lotação do Servidor integrante da carreira do quadro de Profissionais da Educação do Município, poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica do nível de unidade de ensino ou unidade técnica, comprovada através de processo específico.

§1º - São passíveis de alteração de lotação os casos comprovados de:

I- redução do número de alunos matriculados na unidade de ensino;

II - diminuição da carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;

III - ampliação da carga horária do Professor Municipal, em função de docência;

IV - fechamento de unidade escolar e ou unidade técnica da secretaria de educação;

§2º Na hipótese de lotação prevista neste artigo, serão deslocados os excedentes, assim considerados os de menor tempo de serviço na unidade de ensino a ser deslocados.

Capítulo VI

DO EXERCÍCIO

Art. 23 - O exercício é o ato pelo qual o servidor assume o efetivo desempenho das atribuições do seu cargo.

§ 1º - Quando a posse se verificar nos períodos de férias ou recessos escolares, em se tratando de Professores em função de docência, o exercício terá início na data fixada para o começo das atividades previstas no calendário letivo.



§ 2º - Em se tratando de cargo de Pedagogo o exercício poderá ter início na data determinada, por edital e pela Secretaria de Educação do Município.

§ 3º - É de até 30 (trinta) dias, corridos, o prazo para o servidor do Quadro de Profissionais da Educação entrar em exercício, contados da data da posse.

Capítulo VII

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 24 - Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - princípios que regem Os Profissionais da Educação, definidos no artigo 5º, desta Lei;

II - assiduidade;

III - idoneidade moral;

IV - disciplina;

V - eficiência;

VI - responsabilidade;

VII - capacidade para o desempenho das atribuições específicas do cargo;

VIII - produção pedagógica e científica;

IX - frequência e aproveitamento em cursos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Art. 25 - A aferição dos requisitos do estágio probatório será, promovida na forma e prazos disciplinados no Regime Jurídico Único do Município de Livramento de Nossa Senhora, normas complementares e regulamentação a serem editadas pelo chefe do Executivo Municipal.

Art. 26 - Durante o estágio probatório o servidor nestas condições não terá direito a progressão.

Art. 27 - O dirigente imediato do servidor sujeito ao estágio probatório fica obrigado a enviar à Secretaria de Educação, responsável pela avaliação e aperfeiçoamento pedagógico, relatório anual que informe sobre o desempenho do funcionário no cargo que exercer, tendo em vista os requisitos enumerados no Art. 24 desta Lei.



§1º - À vista das informações, órgão responsável pela avaliação e aperfeiçoamento pedagógico publicará por escrito, 90 (noventa) dias antes do término do estágio.

§2º - Se o parecer for contrário à confirmação, será dado vistas ao servidor em estágio probatório pelo prazo de 15 (quinze) dias o qual fará sua defesa.

§3º - Julgado o parecer e a defesa, se houver, decidirá pela exoneração ou não, do funcionário em questão, uma Comissão Especial de Avaliação, composta por 03 (três) servidores especialistas em educação, que formulará parecer final que, junto com os demais documentos inerentes ao caso, formará o competente processo administrativo, com a participação dos professores.

§4º - Todo servidor em estágio probatório, poderá pedir vistas, sobre o conteúdo dos relatórios sobre sua pessoa.

Capítulo VIII

DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 28 - O desenvolvimento do servidor estatutário efetivo na carreira, dar-se-á em duas modalidades:

I - progressão vertical: por tempo de serviço;

II - progressão horizontal: por nova titulação profissional.

Seção I

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 29 - A progressão vertical, que se dará, por tempo de serviço é a passagem do servidor público municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, de um nível para outro subsequente da mesma classe, desde que:

I - cumprido o estágio probatório, com aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento);

§ 1º - As demais progressões, após o término do estágio probatório, ocorrerão automaticamente, e sempre em atendimento ao previsto no Estatuto do Servidor Municipal, no que se refere a período de aquisição, concessão.

§ 2º - Os coeficientes para os aumentos salariais de um nível para o subsequente ficam estabelecidos de acordo com o anexo IV.

§ 3º - Os níveis serão representados por algarismos romanos dentro de cada classe que compõem a progressão vertical, com a seguinte definição:

I – no nível I: os que possuírem até 5 (cinco) anos de efetivo exercício no magistério;



II – no nível II: os que possuírem de 5 (cinco) anos e um dia até 10 (dez) anos de efetivo exercício no magistério;

III – no nível III: os que possuírem de 10 (dez) anos e um dia até 15 (quinze) de efetivo exercício no magistério;

IV – no nível IV: os que possuírem de 15 (quinze) anos e um dia até 20 (vinte) de efetivo exercício no magistério;

V – no nível V: os que possuírem de 20 (vinte) anos e um dia até 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício no magistério;

VI – no nível VI: os que possuírem de 25 (vinte e cinco) anos e um dia até 30 (trinta) anos de efetivo exercício no magistério.

Seção II

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 30 - A progressão horizontal por titulação profissional é a passagem do profissional da educação municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, de uma classe para outra no mesmo cargo, em virtude de comprovação da habilitação e/ou certificação de aperfeiçoamento, e/ou qualificação, e/ou capacitação profissional exigida para a respectiva classe e na área de educação relacionada com a sua habilitação, observado as exigências legais e regulamentos, assim como o cumprimento do intervalo mínimo de 3 (três) anos de uma classe para a outra, tendo o devido reconhecimento e parecer favorável da Comissão Permanente de Avaliação.

§ 1º - Fica vedado a progressão de 2 (duas) ou mais classes em uma única elevação horizontal.

§ 2º - As classes serão representadas por letras dentro de cada nível que compõem a progressão horizontal.

§ 3º - Fica determinado que o prazo para entrega das titulações para efeito de progressão sempre será no dia 30 de março de cada ano, devendo a Comissão Permanente de Avaliação emitir Parecer até o dia 20 de junho de cada ano, conceder prazo de 15 (quinze) dias, para manifestação do interessado em caso de negativa, com direito a interpor recurso e vai originar uma nova análise e decisão da Comissão Permanente de Avaliação, devendo ser informado ao setor administrativo da Prefeitura até o dia 30 de agosto de cada ano, com vista à consignação no orçamento do próximo exercício, as progressões aprovadas para o enquadramento e ter a garantia do seu pagamento no exercício seguinte.

Art. 31 - A qualificação e o esforço pessoal em busca de maiores níveis de educação formal dos servidores abrangidos por esta lei, visando o seu crescimento acadêmico e à sua permanência no serviço público, serão estimulados mediante a concessão do incentivo à titulação.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

Art. 32 - O incentivo à titulação será concedido ao profissional da educação, ocupante do cargo público municipal previsto nesta lei, que adquirir nova titulação, nos percentuais previstos no anexo V, observada a especialidade exigida para o cargo.

Parágrafo único. Os percentuais do incentivo de titulação, previstos no anexo V, são cumuláveis entre si ao limite de 50% (cinquenta por cento) do salário base.

Art. 33 - São critérios objetivos para a concessão da titulação pretendida e respectivo avanço funcional:

I – apresentação de requerimento com identificação do servidor, acompanhada de diploma expedido por estabelecimento de ensino reconhecido pelo MEC – Ministério da Educação ou validadas pela Secretaria Estadual de Educação do Estado da Bahia, devidamente autenticado;

II – quando concessão de titulação se referir a formação em grau superior em nível de graduação, representado por licenciatura plena, pós-graduação, mestrado e/ou doutorado na área de educação relacionada com a sua habilitação específica será apenas concedido com a carga horária mínima de 70 % (setenta por cento) para o ensino na respectiva habilitação.

Art. 34 - A série de classes dos cargos dos profissionais da educação é estruturada em linha horizontal de acesso, identificados por letras maiúsculas.

§ 1º - As classes são estruturadas segundo os graus de formação, atendendo as normas do Conselho Nacional de Educação, exigidos para o provimento do cargo com as seguintes correlações:

I - professor:

a) Classe A: Habilitação específica de nível médio-magistério;

b) Classe B: Habilitação específica de grau superior ao nível de graduação, representada por licenciatura plena;

c) Classe C: Habilitação específica de curso superior correspondente à licenciatura plena, com especialização ao nível de pós-graduação na área de educação relacionada com sua habilitação;

d) **VETADO**

e) **VETADO**

Capítulo IX

DA CESSÃO

Art. 35 - Cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da carreira é posto a disposição de órgão não integrante da rede municipal de ensino.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

Parágrafo Único - 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.

Art. 36 - Em casos excepcionais, a cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

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

II - quando o órgão solicitante reembolsar as despesas realizadas pelo órgão de origem.

Parágrafo Único - Não haverá nenhum prejuízo no vencimento e vantagens do Servidor do Magistério que for posto à disposição, como prevê o caput deste artigo.

Art. 37 - O servidor da Carreira do Magistério que perceba seus vencimentos com recursos oriundos do Fundo de Manutenção, Desenvolvimento e Valorização do Magistério e da Educação Básica (FUNDEB) ou outro Fundo que venha substituí-lo, a ser posto à disposição de outro órgão estranho à educação, deixará de perceber seus vencimentos, com recursos desse Fundo.

Art. 38 - A cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção previstas neste Estatuto.

Capítulo X

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 39 - Os servidores da educação pertencentes ao Quadro de Magistério estão sujeitos a jornada normal de trabalho de 20 (vinte) horas semanais em tempo parcial e de 40 (quarenta) horas semanais em tempo integral, de acordo com as especificações do cargo que ocupa.

Parágrafo Único – Os Professores que exercerem as suas funções de magistério nas Creches Municipais terão carga horária de 25 (vinte e cinco) horas semanais, caso professor seja lotado com 20 (vinte) horas, perceberá a diferença como aulas excedentes, se lotado com 40 (quarenta) horas, irá completar sua carga horária;

Art. 40 - Os demais servidores da Educação e não pertencentes ao Quadro de Magistério estão sujeitos a jornada normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais em tempo integral, de acordo com as especificações do cargo que ocupa.

Art. 41 - Os servidores do Quadro de Magistério poderão ter, a qualquer tempo, sua jornada de trabalho ampliada, garantindo-lhe o enquadramento efetivo, ou reduzida, conforme o disposto no Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação do Município de Livramento de Nossa Senhora.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

Parágrafo Único – A redução da jornada de trabalho, só poderá ocorrer se a ampliação concedida não atingir o período completo de 05 (cinco) anos, caso contrário, fica garantida a sua incorporação em definitivo, como também fica vedada a redução se a mesma foi obtida através de aprovação em concurso público para cargo de 40 (quarenta) horas;

Art. 42 - Na hipótese de carência de Professor por qualquer motivo, em unidades de ensino, o Secretário de Educação poderá atribuir um acréscimo de até 20 (vinte) horas semanais, a título de regime suplementar de trabalho, ao Professor cuja jornada normal de trabalho seja de 20 (vinte) horas semanais.

Art. 43 - O professor não poderá de maneira alguma ultrapassar a título de aulas excedentes, a carga semanal de:

I - 10 (dez) horas para o professor com carga horária semanal de 40 (quarenta) horas;

II - 30 (trinta) horas para o professor, com a carga horária semanal de 20 (vinte) horas.

§ 1º - O exercício de atividade sob a égide Aulas Excedentes, não dispensará o professor do cumprimento das horas atividade, na unidade escolar, em horário estabelecido entre o Professor e o Diretor da Unidade Escolar.

§ 2º - Os valores percebidos a título de aulas excedentes não se incorporam em hipótese alguma à remuneração efetiva, para fins de cálculos ulteriores.

Art. 44 - Cessando os motivos que determinam a atribuição do regime diferenciado de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, à sua jornada normal de trabalho.

Art. 45 - A carga horária do Professor, em função de docência, compreende:

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

II - hora/atividade, que é o período de tempo que desempenha atividades extra-classe relacionadas com a docência, tais como os de recuperação de alunos, planejamento, reflexão educacional, correção de provas, reuniões com a comunidade escolar e outras programadas pela Secretaria de Educação do Município, devendo ser prestada na unidade de ensino, obrigatoriamente, metade dessas horas.

Art. 46 - O Professor, quando na efetiva regência de classe, terá 30% (trinta por cento) de sua carga horária destinada à atividade complementar distribuída da seguinte forma:

I - 14 (quatorze) horas- aula em regência de classe;

II - 06 (seis) horas em atividade complementar sendo 04 (quatro) desenvolvidas na unidade escolar e 02(duas) de livre escolha.



Art. 47 - Em se tratando de servidor ocupante do cargo de Professor, em efetiva regência de classe, caso não haja aula de sua disciplina em número suficiente para que possa cumprir sua jornada de trabalho apenas no estabelecimento escolar, ou em apenas um turno, a carga horária será complementada em outro turno ou em outro estabelecimento de ensino, conforme sua disponibilidade.

Parágrafo Único - Na impossibilidade de se proceder à complementação referida no caput deste artigo, o Professor ficará obrigatoriamente na unidade de ensino, em atividade extra-classe, de natureza pedagógica, que lhe será destinada pela Direção da unidade de ensino.

Art. 48 - O professor será convocado para ministrar aulas, sempre que houver necessidade de reposição ou complementação da sua carga horária normal, exigida por lei.

Capítulo XI

DAS FALTAS AO TRABALHO

Art. 49 - As faltas ao trabalho são caracterizadas:

I - por dia letivo;

II - por hora/aula ou hora/atividade.

§ 1º - O servidor integrante da Carreira do Magistério que faltar ao serviço perderá:

a) a remuneração do dia, salvo se a ausência for ocasionada por motivo legal;

b) 1/100 (um centésimo) da remuneração mensal por hora/atividade ou hora/aula não cumprida;

c) parcela da remuneração, proporcionalmente aos atrasos acima da tolerância, ausências eventuais e saídas antecipadas, quando não autorizadas pela chefia imediata, conforme disposto em regulamento.

§ 2º - Para efeito deste artigo, aplica-se ao conceito hora/atividade as exercidas em unidades de ensino ou em unidade técnica da Secretaria de Educação do Município

Capítulo XII

DAS FÉRIAS

Art. 50 - Aos docentes em exercício de regência de classe, nas unidades de ensino, deverão ser assegurados 40 (quarenta) dias de férias anuais, fazendo jus os demais integrantes do Magistério e os demais servidores da Educação a 30 (trinta) dias por ano.

§ 1º - Os servidores referidos no caput deste artigo gozarão, anualmente, pelo menos, 30 (trinta) dias consecutivos de férias.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

§ 2º - Quando em exercício em unidade técnica da Secretaria de Educação do Município, nomeado para o cargo em comissão ou designado para função de confiança, o servidor integrante da Carreira do Magistério fará jus somente a 30 (trinta) dias de férias anualmente.

Art. 51 - A fixação das férias dependerá do calendário escolar, tendo em vista as necessidades didáticas e administrativas da unidade de ensino.

Art. 52 - Não é permitido acumular férias ou levar por conta dessas qualquer falta no trabalho.

Capítulo XIII

DO AFASTAMENTO

Art. 53 - Serão considerados de efetivo exercício do Magistério o afastamento do professor municipal e do Pedagogo para:

I - licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho, nos termos da Legislação da Previdência aplicado na forma do Estatuto do Servidor Público;

II - licença prêmio de 90 (noventa) dias, no decorrer de um quinquênio;

III - prestação de serviços técnicos educacionais em órgãos municipais ou entidades conveniadas com o Município de Livramento de Nossa Senhora;

IV - ministrar aulas em entidades conveniadas com o Município de Livramento de Nossa Senhora;

V - exercer atividades de Magistério em órgão da administração direta ou indireta, Federal, Estadual ou Municipal;

VI - exercer mandato de dirigente Sindical;

VII - seu aperfeiçoamento, especialização ou atualização em Instituições reconhecidas ou autorizadas;

VIII - licença a gestantes, lactente, adotante e paternidade.

§1º - As licenças para tratamento de saúde, por acidente em serviço, à gestante, lactante e adotante, serão precedidas de inspeção médica.

§2º - É assegurado ao Professor Municipal o direito à licença para desempenho de mandato de dirigente sindical, em confederação de classe de âmbito nacional ou sindicato representativo da categoria de âmbito Estadual e/ou Municipal, nas mesmas condições previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal.

§3º - A licença de que trata o parágrafo anterior terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada, em caso de reeleição.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

§4º - Fica garantida a inamovibilidade do Dirigente Sindical quando do exercício de seu mandato, fica prorrogado pelo período de um ano após o final do mesmo;

§5º - A licença prêmio, prevista neste Artigo, terá sua concessão e período de gozo, regulada por Decreto do Executivo que conterà o seguinte e será exarado no seguinte período:

- a) Será exarado até o dia 10 dos meses de dezembro e junho, para inscrição dos interessados entre os dias 11 a 20 dos mesmos meses e publicação entre os dias 21 a 30 dos mesmos meses e período de gozo entre os meses de janeiro a junho e julho a dezembro, respectivamente;
- b) Será publicado a possibilidade numérica de concessão, considerando o quadro efetivo por unidade de ensino, os servidores em gozo de outros tipos de licença e a garantia de pelo funcionamento da unidade Escolar;
- c) Será priorizado o Profissional da Educação que além das exigências legais da concessão deste direito, os que ainda tiveram acesso a este direito a mais de um período, que possua maior tempo de serviço na rede de ensino do Município;

§6º - A licença prêmio, nas unidades escolares que possuem excedentes comprovado e qualificado para garantia do pleno funcionamento da mesma, não são alcançadas pelo Decreto e os interessados poderão fazer sua solicitação a qualquer tempo.

Art. 54 - Não é permitido ao Professor ou Pedagogo exercer, em regime de disposição ou requisição, qualquer função pública estranha ao magistério.

Capítulo XIV

DA REMOÇÃO

Art. 55 - Remoção é a movimentação do servidor integrante da carreira dos profissionais da Educação de um para outro local de trabalho, condicionada à existência de vaga.

Art. 56 - A remoção processar-se-á:

I - a pedido:

- a) mediante critérios de prioridade, no caso do número de candidatos ser superior ao de vagas existentes;
- b) por permuta.

II - de ofício.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

§1º - Sempre que for solicitado pela direção de unidade de ensino remoção por ofício de servidor do Quadro de Magistério ou não, esta, obrigatoriamente, deverá expor por escrito os motivos, devendo o órgão responsável pela movimentação de servidores da Secretaria de Educação do Município ouvir o servidor interessado, o Conselho Escolar e a entidade de classe para a avaliação da procedência do pedido.

§2º - Caso se mantenha ou não o motivo que ocasionou o pedido de remoção, o servidor deverá ser comunicado por escrito, pelo Diretor da Unidade de Ensino, num prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, após avaliação do pedido.

Art. 57 - A remoção de que trata o inciso I, do Art. 56 desta Lei, será realizado no mês de janeiro, sempre anterior à convocação de candidato, aprovado em concurso público de ingresso, se houver.

Parágrafo Único – O Professor Municipal e o Pedagogo deverão dar entrada no pedido de remoção no mês de novembro de cada ano.

Art. 58 – Para efeito da remoção, os candidatos serão escolhidos obedecendo se aos seguintes critérios de prioridade:

- I – motivo de saúde, comprovada por inspeção médica;
- II – maior tempo de serviço público efetivo no Magistério Municipal;
- III – maior tempo de serviço público efetivo prestado ao Município;
- IV – proximidade da residência à Unidade de Ensino pleiteada;
- V – ordem cronológica de entrada do pedido de remoção.

Art. 59 - Serão consideradas, para efeito de preenchimento por remoção, as vagas originadas do afastamento do titular em decorrência de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - recondução;
- III - aposentadoria;
- IV - falecimento;
- V - perda do cargo por decisão judicial.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

§1º - Além dos casos previstos nos incisos deste artigo, serão incluídas para a remoção, as vagas surgidas em decorrência da ampliação da rede escolar municipal, alteração da estrutura curricular ou na hipótese de efetivo afastamento do titular, excluídos os decorrentes de licença para o desempenho de mandato sindical e eletivo.

§2º - As vagas decorrentes de afastamento provisório do servidor integrante da carreira do Magistério não poderão ser preenchidas através de remoção.

§3º - Para concorrer à remoção o Professor e o Pedagogo deverão contar com o mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício na sua unidade de lotação, salvo em relação a situações especiais, cuja decisão caberá ao titular da Secretaria de Educação do Município.

§4º - A remoção por permuta será realizada desde que os interessados ocupem atribuições de iguais classes e habilitação, com pedidos subscritos pelos mesmos.

§5º - O servidor integrante da carreira do magistério público, lotado na unidade escolar em que foi designado, sob nenhuma hipótese, poderá ser removido sem que seja observado o disposto nesta lei.

§ 6º. Ao Funcionário Efetivo, nomeado para exercer cargo ou função comissionada, estará garantida a sua lotação original ao fim da nomeação.

Capítulo XV

DA READAPTAÇÃO

Art. 60 - Readaptação é a investidura do servidor estável em função mais compatível com sua capacidade física ou mental.

Parágrafo Único - É garantido à gestante, atribuições compatíveis com o seu estado físico, nos casos em que houver recomendação clínica, sem prejuízo dos seus direitos e vantagens e da sua remuneração.

Art. 61 - Comprovada, através de laudo médico, ter contraído doenças por conta de suas atividades, o servidor do Quadro de Magistério será afastado daquela função que gerou o problema sem nenhum prejuízo dos seus direitos e vantagens.

Capítulo XVI

DA ORGANIZAÇÃO DAS UNIDADES ESCOLARES

Art. 62 - Na organização administrativa e pedagógica das Unidades Escolares, haverá, de acordo com a tipologia da respectiva unidade escolar e o nível de exigência da escolaridade, cargos de Administração, denominados de Diretor e Vice-Diretor, que farão a gestão de forma solidária e harmônica, sob orientação da Secretaria Municipal de Educação e Cultura e ainda de Secretário Escolar, com símbolos e remuneração previstos no anexo II desta Lei.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

Art. 63 - AO DIRETOR ESCOLAR – compete superintender as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica, administrativa, organizacional e promover a articulação entre a escola e a comunidade garantindo uma gestão democrática na escola, e:

I - administrar e executar o calendário escolar;

II - elaborar o planejamento geral da Unidade Escolar, inclusive o planejamento da proposta pedagógica;

III - promover a política educacional que implique no perfeito entrosamento entre os corpos docente, discente, técnico-pedagógico e administrativo;

IV – informar ao servidor da notificação, ao dirigente máximo da Secretaria, da necessidade de apurar o descumprimento dos deveres funcionais, inclusive o não cumprimento regular da jornada obrigatória de trabalho e tomar a ciência do faltoso ou juntar aos autos declaração de duas ou mais testemunhas no caso de recusa do servidor de receber a informação e dar ciência;

V - comunicação à Supervisão e ou Coordenação da sua jurisdição, ou mesmo diretamente a SEMEC, a necessidade de professores ou existência de excedentes por área e disciplina;

VI – manter o fluxo de informações atualizado, inclusive as ocorrências funcionais dos servidores, com a SEMEC;

VII – acompanhar e avaliar os planos programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;

VIII - coletar, analisar e divulgar os resultados de desempenho dos alunos, visando a correção de desvios no Planejamento Pedagógico;

IX – assegurar a participação do Colegiado escolar na elaboração e acompanhamento do plano de desenvolvimento da escolar;

X - Gerenciar o funcionamento das escolas zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade do ensino;

XI – cumprir e fazer cumprir as disposições contidas na Programação Escolar com referencia a prazos;

XII - supervisionar a distribuição da carga horária obrigatória dos servidores da Unidade Escolar;

XIII – emitir certificados, atestados, guia de transferência e demais documentos que devam ser emitidos pelo dirigente máximo da Unidade Escolar;

XIV - controlar a freqüência dos servidores da Unidade Escolar;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

XV – elaborar e controlar a escala de férias dos servidores e enviar via específica à SEMEC; (a troca da palavra escolha por escala para dar sentido ao texto)

XVI – promover ações que estimulem a utilização de espaços físicos da Unidade Escolar, bem como o uso dos recursos disponíveis para a melhoria da qualidade de ensino como: bibliotecas, salas de leitura, televisão, laboratórios, informáticas e outros;

XVII – estimular a produção de materiais didático-pedagógicos nas Unidades Escolares, promover ações que ampliem esse acervo, incentivar e orientar os docentes para a utilização intensiva e adequada dos mesmos;

XVIII – coordenar as atividades administrativas da Unidade Escolar;

XIX – convocar os professores para as definições da distribuição das aulas de acordo com a sua habilitação, adequando-as à necessidade da Unidade Escolar e do Professor;

XX – manter atualizadas as informações funcionais dos servidores na Unidade Escolar;

XXI – zelar pelo patrimônio da escola, bem como o uso dos recursos disponíveis para a melhoria da qualidade de ensino como: bibliotecas, salas de leitura, televisão, laboratório, informática e outros;

XXII – analisar, conferir e assinar o inventário anual dos bens patrimoniais e do estoque do material de consumo;

XXIII – responder pelo cadastramento e registros relacionados com a administração de pessoal;

XXIV – programar, registrar, executar e acompanhar as despesas da Unidade Escolar;

XXV – coordenar as atividades financeiras da Unidade Escolar;

XXVI – controlar os créditos orçamentários da Unidade Escolar oriundos dos recursos federais, estaduais ou municipais

XXVII – elaborar e responder pela prestação de contas dos recursos da Unidade Escolar;

XXVIII – registrar e controlar as obrigações a pagar da Unidade Escolar;

XXIX – adotar medidas que garantam as condições financeiras necessárias à implementação das ações previstas no plano de desenvolvimento da Unidade Escolar;

XXX – exercer outras atribuições correlatas e afins.

Art. 64 - AO VICE-DIRETOR ESCOLAR – compete administrar o turno de sua responsabilidade, supervisionar a execução de projetos pedagógicos, serviços administrativos e:

I – substituir o Diretor em sua falta e nos seus impedimentos eventuais;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

II – assessorar o Diretor no gerenciamento do funcionamento da Unidade Escolar, compartilhando com o mesmo a execução das tarefas que lhe são inerentes e zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais;

III – exercer as atividades de apoio administrativo-financeiro;

IV – acompanhar o desenvolvimento das tarefas da Secretaria Escolar e do pessoal de apoio;

V – controlar a frequência do pessoal docente e técnico-administrativo, encaminhando relatório ao Diretor para as providências;

VI – zelar pela manutenção e limpeza do estabelecimento;

VII – supervisionar e controlar os serviços de reprografia e digitação;

VIII – executar outras atribuições correlatas e afins determinadas pela direção.

Art. 65 - AO SECRETÁRIO ESCOLAR compete à guarda e viabilidade dos arquivos, documentação, escrituração escolar e atendimento, garantindo o fluxo de documentos e informações necessárias ao processo pedagógico e administrativo nas Unidades de Ensino e Núcleos Escolares.

I – prestar atendimento à comunidade interna e externa da Unidade escolar

II – efetivar registros escolares e processar dados referentes a matrícula, aluno, professor e servidor em livros, certificados, fichas individuais, históricos escolares, formulários e banco de dados;

III – classificar e guardar documentos de escrituração escolar, correspondências, dossiê de alunos, documentos de servidores, pedagógicos, administrativos, financeiros e legislação pertinentes;

IV – redigir e expedir correspondências oficiais;

V – organizar e responder pela manutenção dos arquivos;

VI – acompanhar os atos administrativos publicados pelo Município;

VII – coordenar o pessoal de apoio e administrativo, em todos os períodos de funcionamento da Unidade Escolar;

VIII – responder pelos diários de classe;

IX – fornecer informações para a Direção, alunos, pais, equipe de suporte pedagógico, professores, órgãos colegiados e órgão públicos;

X – exercer as atividades de apoio administrativo-financeiro;

XI – zelar pela manutenção e limpeza do estabelecimento no seu turno;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

XII – manter o fluxo de informações atualizado na Unidade Escolar;

XIII – coordenar a utilização plena, pelos professores, dos recursos da TV Escola, Vídeo Escola, Salto Para o Futuro e outros existentes e que venham ser implantados;

XIV – comunicar ao Diretor da Escola as ocorrências funcionais do servidor, com base na legislação vigente, tais como: faltas, licenças, afastamentos, ausência parcial ou total de carga horária, abandono de serviço, readaptação funcional e outras;

XV – executar outras atribuições correlatas e afins determinadas pela direção.

Art. 66 - Os cargos de administração elencados no Art. 63 a 65, pertencentes ao Anexo II, das Unidades Escolares são de livre designação pelo Executivo Municipal, devendo a escolha recair preferencialmente sobre um Servidor Público Municipal pertencente ao quadro de magistério.

Parágrafo Único - As nomeações para os cargos de Diretor e Vice-Diretor obrigatoriamente será exigida a formação em Professor.

Art. 67 - Aos professores ou pedagogos, pertencentes ao Quadro de Magistério e que estejam exercendo a função de Diretor ou Vice-Diretor, das unidades de Ensino será assegurado o regime de tempo integral de trabalho enquanto se mantiverem na função, retomando ao regime do cargo de origem quando em qualquer circunstância, deixarem a função.

Art. 68 - Em cada unidade escolar haverá os cargos, de Diretor, de Vice-Diretor que estão estruturados na organização administrativa de unidade de ensino de acordo com o seu porte, na forma a seguir indicada:

I - unidade de grande porte, assim compreendida a unidade de ensino que possua mais de 30 (trinta) classes, contará com um Diretor, três Vice-Diretores e um Secretário Escolar;

II - unidade de médio porte, assim compreendida a unidade de ensino que possua no mínimo 15(quinze) classes e no máximo 30(trinta) classes, contará com um Diretor, dois Vices Diretor e um Secretário Escolar;

III - unidade de pequeno porte, assim compreendida a unidade de ensino que possua no mínimo 05 (cinco) classes e no máximo 14(quatorze) classes, contará com um Diretor, um Vice - Diretor e um Secretario Escolar.

Parágrafo Único – Para efeito de atendimento deste disposto, considera-se classe o numero mínimo de 30 (trinta) alunos e o máximo de 45 (quarenta e cinco);



Capítulo XVII

DOS VENCIMENTOS E VANTAGENS

Art. 69 - Os vencimentos dos Professores e dos Pedagogos serão fixados em razão da titulação ou habilitação específica, com o devido enquadramento na tabela de vencimentos previsto no Anexo IV.

Art. 70 - O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério observará como critério para fixação do vencimento:

- I - titulação ou habilitação específica;
- II - progressão funcional por tempo de serviço;
- III – promoção profissional que valorize o desempenho do servidor;
- IV - jornada de trabalho.

Art. 71 - Ao titular do cargo de Carreira do Quadro de Magistério é garantida a percepção das seguintes vantagens:

I – Gratificações:

- a - pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais;
- b – pela realização de atividades complementares;
- c - pelo estímulo ao aperfeiçoamento profissional.

II – Adicionais:

- a - por tempo de serviço;

§ 1º - fará jus a parcela indenizatória, para atender as despesas de deslocamentos, se for necessário, pelo exercício de suas atividades de docência, em escola localizada na zona rural ou de difícil acesso sendo devida exclusivamente aos profissionais do magistério que residam a uma distância superior a 10 (dez) quilômetros da unidade escolar que estejam lotados ou que estejam prestando serviços, conforme previsto no Anexo V;

§ 2º - Nas localidades que estejam a mais de 30 (trinta) quilômetros da sede do Município e as sedes dos distritos, onde se tenha necessidade comprovada de manutenção de república para atender a três, ou mais, professores que lecionarem nestas localidades, o aluguel deste imóvel será realizado pelo Município.



Art. 72 - A gratificação de Atividades complementares será concedida ao professor de Educação Infantil e de 1º ao 5º ano, para compensar a não-reserva de parte da sua carga horária para execução dessas atividades, no valor de 25% (vinte e cinco por cento) do seu salário base.

Art. 73 – A gratificação de estímulo ao aperfeiçoamento profissional será concedida ao professor e pedagogo mediante comprovação de cursos de atualização, aperfeiçoamento e pós-graduação, conforme previsão no Art. 32 e critérios do Art. 33.

Art. 74 - O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 5% (cinco por cento) a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício, incidente exclusivamente sobre o vencimento básico, ainda que investido o servidor em função ou cargo de confiança conforme Lei do Estatuto do Servidor Público Municipal.

Capítulo XVIII

DO APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

Art. 75 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada através de curso de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço ou de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, em especial o de licenciatura com formação da modalidade normal.

Parágrafo único: A atualização profissional do docente tem como objetivo:

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

II – atualizar conhecimentos adquiridos para melhor qualificação do pessoal docente;

III – instrumentalizar os docentes e pedagogos para as inovações curriculares;

IV – atualizar os servidores da carreira do magistério para uma prática condizente com a proposta pedagógica da Rede Municipal de Ensino e conseqüentemente com o projeto pedagógico das unidades de Ensino.

Art. 76 – Compete a Secretaria Municipal de Educação e Cultura, a elaboração e o desenvolvimento dos programas de aperfeiçoamento dos seus servidores, conforme previsto no seu orçamento anual.

Art. 77 – Os programas de aperfeiçoamento, terão sempre caráter objetivo e prático, para serem ministrados:

I – sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal da Educação, através de sua equipe técnica e pedagógica, e assessoria psicopedagógica;



II – através de celebração de convênios com universidades e outras instituições especializadas.

Capítulo XIX

DAS DISTINÇÕES E DOS LOUVORES

Art. 78 - Ao Servidor integrante da carreira do Magistério que haja prestado serviço relevante à causa da Educação no Município será concedido o título e medalha de Educador Emérito.

§1º - Caberá ao Secretário de Educação do Município, a iniciativa da proposta do título e da medalha de Educador Emérito.

§2º - Serão conferidos no mês de outubro, os louvores e as distinções de que trata o caput do artigo.

Art. 79 - Poderá ser elogiado, formalmente, o servidor integrante da carreira do magistério, individualmente ou por equipe, que no desempenho de suas atribuições der inequívocas e constantes demonstrações de espírito público e se destacar no cumprimento de dever funcional e na observância dos preceitos éticos do magistério.

§1º - Constituem motivos para a outorga do elogio, entre outros, a apresentação de sugestões visando o aperfeiçoamento do sistema de ensino, o zelo pela escola a realização de trabalhos que projetem a Educação Municipal e uma permanente atuação no sentido da integração entre a escola e a comunidade.

§2º - O elogio, cuja aplicação é de competência do Secretário da Educação do Município, será publicado no órgão oficial de divulgação do município e transcrito nos assentamentos cadastrais do servidor.

Capítulo XX

DOS DIREITOS E DEVERES

Seção I

DOS DIREITOS

Art. 80 - Além dos previstos em outras normas legais, constituem-se direitos dos Servidores integrantes da carreira do Magistério e dos demais profissionais da educação no que couber:

I- ter acesso a informações educacionais, bibliográficas, materiais didático e outros instrumentos, bem como contar com assessoria pedagógica, que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

II- dispor, no ambiente de trabalho, de instalações e materiais técnicos pedagógicos, suficientes e adequados, para que exerçam com eficiência e eficácia suas funções;

III- receber remuneração de acordo com nível da habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei;

IV- ter assegurado piso profissional que se constitua em remuneração condigna, atendendo o disposto do parecer da C.E.B. (Câmara de Educação Básica) e do C.N.E (Conselho Nacional da Educação), através da Resolução nº 02/2009, de acordo com a classe, referência, nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei;

V- ter assegurado todos os direitos e vantagens compatíveis com as atribuições do magistério conforme resolução nº 02/2009 do C.N.E.;

VI- ter assegurado a igualdade de tratamento no plano administrativo pedagógico, independente de seu vínculo funcional;

VII- participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades pedagógicas;

VIII- ter liberdade de expressão, manifestação e organização, em todos os níveis, especialmente, na unidade de ensino;

IX- reunir-se na unidade escolar ou fora desta, para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral;

X- ter assegurado a igualdade de tratamento sem preconceito de raça, cor, religião, sexo ou qualquer outro tipo de discriminação no exercício de sua profissão;

XI- ter assegurado a oportunidade de freqüentar cursos de formação, atualização, capacitação e especialização profissional, sem prejuízo da sua remuneração e outros benefícios previstos em Lei;

XII- ter assegurado o gozo da licença prêmio do servidor do magistério, a qualquer tempo, atendo os preceitos e ritos determinados pelo Estatuto dos Servidores Municipais de Livramento de Nossa Senhora;

XIII- sindicalizar-se;

XIV- ser liberado para o mandato sindical, como preceituado no Estatuto do Servidor Público Municipal;

XV- ter assegurado o amplo direito de defesa;

XVI- ter liberdade de escolha e de utilização de materiais de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito a pessoa humana e a construção do bem comum;



XVII- exercícios à livre negociação entre as partes;

XVIII- receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim;

XIX- participar, como integrante do Colegiado Escolar, dos estudos e deliberação que afetam o processo educacional.

Seção II

DOS DEVERES

Art. 81 - Além dos deveres e proibições previstas em legislação apropriada no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Livramento de Nossa Senhora, constituem deveres dos servidores integrantes da carreira do Magistério e demais profissionais da Educação:

I- observar os preceitos éticos do Magistério constante no artigo 3º desta Lei;

II- empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando mecanismo que acompanhe o processo científico da educação;

III- participar das atividades educacionais que lhes forem atribuídas por força das suas funções dentro do seu horário de trabalho;

IV- comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

V- manter o espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

VI- incentivar a participação, o diálogo e cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral visando a construção de uma sociedade democrática, estimulando o espírito de solidariedade humana;

VII- promover o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando, bem como prepará-la para o exercício consciente da cidadania e para o trabalho;

VIII- respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficiência do seu aprendizado;

IX- comunicar à autoridade imediata as irregularidades de livre conhecimento, na sua área de educação, ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

X- assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao adolescente, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente, comunicando à autoridade competente os casos de que tenham conhecimento, envolvendo o suspeito na confirmação de maus tratos;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

- XI- fornecer elementos para a permanente atualização de seu registro junto aos órgãos da administração;
- XII- considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade socioeconômico da clientela escolar, as diretrizes da política educacional e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentais de avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- XIII- participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;
- XIV- cumprir o que determina a Lei;
- XV- guardar sigilo sobre assuntos de natureza funcional, que tenha caráter confidencial;
- XVI- aperfeiçoar-se continuamente, profissional e culturalmente;
- XVII- empenhar-se num processo educativo que, a partir do conteúdo, trabalhe também as atividades e habilidades dos alunos;
- XVIII- usar métodos e técnicas de ensino que correspondam ao conceito de educação e aprendizagem e outras instituições educacionais;
- XIX- tratar com civilidade as partes atendendo-as de forma imparcial;
- XX- frequentar cursos instituídos para o seu aperfeiçoamento, patrocinado pela Secretaria de Educação do Município e outras instituições educacionais
- XXI- zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;
- XXII- estimular nos alunos o espírito de solidariedade humana;
- XXIII- empenhar-se pela Educação integral do aluno;
- XXIV- sugerir providências que visem a melhoria e aperfeiçoamento do sistema Municipal de Ensino;
- XXV- participar do Colegiado Escolar;
- XXVI- zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria;
- XXVII- preservar os princípios, os ideais e fins da educação brasileira, através do seu desempenho profissional.

Art. 82 - Constituem faltas graves, além de outras previstas nas normas estatutárias vigentes:

- I- impedir que o aluno participe das atividades escolares, em razão de qualquer carência material;
- II- discriminar o aluno por preconceito de qualquer espécie;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

III- deixar de comparecer ao serviço sem justa causa ou se retirar da Unidade Escolar em horário de expediente, sem prévia autorização superior;

IV- tratar de assuntos particulares durante o horário de trabalho;

V- faltar com respeito ao aluno como SER inteligente, desacatar as autoridades constituídas na administração escolar;

VI- retirar, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento ou material existente na Unidade Escolar;

VII- confiar a outra pessoa o desempenho de cargo que lhe competir.

Art. 83 - São penalidades disciplinares:

I- advertência verbal;

II- advertência escrita;

III- suspensão;

Art. 83 - Na aplicação das penas disciplinares serão consideradas a natureza e a grandeza da infração e de danos que desta provirem ao Ensino e à Secretaria da Educação.

Parágrafo Único: Para imposição das penas disciplinares de advertência escrita e suspensão de 30 (trinta) dias é necessário à comprovação do ato violador da disciplina funcional.

Art. 84 - A pena de suspensão, que não exceda a 30 (trinta) dias consecutivos, será aplicada nos casos de falta grave, ou de reincidência em falta punida com advertência por escrito.

Art. 85 - A pena de exoneração será aplicada nos casos previstos nesta Lei, mediante processo administrativo:

I- lesão aos cofres ou dilapidação ao patrimônio público;

II- abandono de emprego;

III- por julgamento e decisão judicial.

Parágrafo Único: Considerar-se-á abandono de emprego a ausência do profissional ao trabalho, sem justa causa, por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

Art. 86 - A imposição de penas disciplinares, é de competência:

I- prefeito Municipal, para as exonerações, após resultado de inquérito administrativo com amplo direito de defesa;

II- secretaria da Educação Municipal e/ou Secretário de Administração para a pena de suspensão após inquérito com amplo direito de defesa;



III- os diretores das Unidades Escolares, para as penas de advertência verbal e escrita depois de ouvido o servidor envolvido o colegiado escolar, com amplo direito de defesa.

Art. 87 - Ao profissional de Educação, será garantindo o amplo direito de defesa.

Capítulo XXI

DE GESTÃO DA COMISSÃO DO PLANO DE CARREIRA.

Art. 88 - É instituída a Comissão Permanente de Avaliação, com a finalidade de orientar a implantação e operacionalização desta lei, a qual compete:

I - acompanhar de forma permanente a aplicação do Plano de Carreira e Remuneração dos servidores do Magistério deste Município;

II - emitir parecer sobre as concessões das gratificações de que trata esta lei;

III - apreciar os requerimentos de alteração de jornada de trabalho;

IV - supervisionar o processo de promoção funcional;

V- exercer as competências que lhes forem atribuídas em Regulamento;

Parágrafo Único: A Comissão Permanente de Avaliação será birpartite, composta por 06 (seis) membros, devendo ser constituída por representantes do Poder Executivo e representantes escolhidos livremente entre os Professores.

Capítulo XXII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Seção I

DA COMISSÃO DE ENQUADRAMENTO

Art. 89 - Fica criada uma Comissão de Enquadramento que será constituída paritariamente entre membros indicados pelo Governo Municipal e representante dos

Profissionais da Educação, num total de seis membros.

Parágrafo Único: O Governo Municipal e a entidade sindical representativa dos servidores municipais deverão apresentar ao Secretário responsável pela gestão de pessoal os nomes dos representantes escolhidos para compor a comissão de enquadramento, bem como dos respectivos suplentes.



Seção II

DOS PRAZOS

Art. 90 - O prazo de duração dos trabalhos da comissão de enquadramento será de 70 (setenta) dias assim distribuídos:

I - prazo de enquadramento: 30 (trinta) dias, contados da publicação do ato de nomeação da Comissão de Enquadramento;

II - prazo de apresentação de recursos ao enquadramento: 15 (quinze) dias, contados da publicação do ato de enquadramento;

III - prazo máximo de resposta aos recursos previstos no Inciso II: 10 (dez) dias, contados da apresentação formal do recurso;

IV - prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no Inciso III de 5 (cinco) dias, contados da publicação da decisão;

V - prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no Inciso IV de 10 (dez) dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

§ 1º - Terminado o enquadramento preliminar dos servidores, realizado pela comissão de enquadramento prevista nesta lei, o Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura fará publicá-lo, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso II deste artigo.

§ 2º - Passado o prazo referido no inciso II deste artigo, será publicado ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

§ 3º - A resposta a que se refere o inciso III deste artigo, cabe à comissão de enquadramento e será publicada, no diário oficial, pelo Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso IV deste artigo.

§ 4º - Passado o prazo referido no inciso IV deste artigo, será publicado ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

§ 5º - A resposta a que se refere o inciso V deste artigo, cabe à comissão de enquadramento e será publicada pelo Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura, simultaneamente ao ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores em questão.



Seção III

DO ENQUADRAMENTO NA CLASSE DE VENCIMENTO

Art. 91 - Para a identificação da classe à qual pertence o servidor será utilizado à inicial do cargo, na data de enquadramento, observado o disposto no anexo IV, desta lei.

Seção IV

DO ENQUADRAMENTO NO NÍVEL DE VENCIMENTO

Art. 92 - O enquadramento dos cargos previstos nesta lei, no nível de vencimento será efetuado automaticamente de acordo com o tempo de efetivo exercício no serviço público municipal de LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA, na forma do anexo IV desta lei.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo serão computados os anos completos de serviço público municipal, ficando as frações em meses e dias como contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos neste plano.

Seção V

DO ENQUADRAMENTO NO PADRÃO DE VENCIMENTO

Art. 93 - Para fins de enquadramento definitivo, uma vez identificado o nível e a classe, o valor pecuniário correspondente deve ser comparado com o apurado na forma do enquadramento preliminar.

§ 1º. Realizada a comparação prevista no caput deste artigo conclui-se que:

I - caso o valor pecuniário produzido no enquadramento seja igual ou superior ao recebido atualmente pelo servidor, a diferença individual de enquadramento deixa de existir e o enquadramento definitivo fica determinado no nível e classe correspondente na data do enquadramento;

II - caso o valor pecuniário produzido no enquadramento seja inferior ao recebido atualmente pelo servidor, observar-se-á o seguinte procedimento:

a - O servidor será enquadrado em padrão de vencimento, da mesma classe e nível de capacitação, cujo valor pecuniário seja igual tabela do cargo correspondente, previsto no Anexo IV, desta lei

b - Caso o disposto na alínea anterior não ser suficiente para sanar a diferença observada, o que restar deverá compor vantagem pessoal incorporada e passa a compor a remuneração do servidor.

§ 2º. A vantagem pessoal incorporada de que trata a alínea b, do inciso II do parágrafo anterior, é irredutível, compõe o vencimento do servidor para todos os efeitos e será ajustada quando dos reajustes gerais dos servidores municipais de LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

Art. 94 - Previamente à comparação a que se refere o disposto no artigo anterior, a comissão de enquadramento deverá proceder à verificação das parcelas permanentes, que compõem a remuneração do servidor:

I – vencimento base;

II – quinquênios;

III – outros adquiridos desde que amparados por lei.

Art. 95 - Os efeitos financeiros desta lei ficam condicionados à existência de previsão orçamentária.

Art. 96 - Ficam extintas todas as vantagens e benefícios não previstos nesta Lei.

Art. 97 - Fazem parte desta Lei os anexos I, II, III, IV e V.

Art. 98 - Aplica-se subsidiariamente, no que não específico o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA e plano de cargos dos servidores gerais.

Art. 99 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 100 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 930/1998.

Plenário D. Didi Azevedo da Câmara Municipal, aos 30 dias do mês de dezembro de 2011.

CARLOS ROBERTO SOUTO BATISTA

Prefeito Municipal



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

ANEXO I

Grupo Ocupacional – Cargos Efetivos

Artigo 3º – Inciso XVII

Quadro de Magistério

| Denominação | Carga Horária | Quantidade |
|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Professor Municipal | 20 h | |
| Professor Municipal | 40 h | |
| Pedagogo | 20 h | |
| Pedagogo | 40 h | |

Demais Profissionais da Educação

| Denominação | Carga Horária | Quantidade |
|------------------------------------|----------------------|-------------------|
| Merendeira | 40 h | |
| Cozinheira | 40 h | |
| Faxineira | 40 h | |
| Agente Limpeza Pública | 40 h | |
| Auxiliar de Serviços Gerais | 40 h | |
| Porteiro | 40 h | |
| Auxiliar Administrativo | 40 h | |
| Assistente Administrativo | 40 h | |
| Agente Administrativo | 40 h | |
| Auxiliar de Secretaria | 40 h | |
| Auxiliar Ensino | 40 h | |
| Auxiliar de Biblioteca | 40 h | |
| Telefonista | 40 h | |
| Motorista | 40 h | |



ANEXO II

Grupo Ocupacional – Cargos Temporários

Artigo 3º – Inciso XVIII

Quadro de Magistério

| Denominação | Símbolo |
|---|-----------------|
| Secretário (a) Municipal de Educação | Agente Político |
| Secretário (a) de Gabinete | CCE 1 |
| Chefe de Gabinete | CCE 3 |
| Administradora Biblioteca | CCE 2 |
| Diretor de Escola | CCE 4 |
| Vice-Diretor de Escola | CCE 2 |
| Secretário Escolar | CCE 1 |
| Supervisor | CCE 2 |
| Coordenador Pedagógico – Creche | CCE 3 |
| Coordenador Pedagógico do Ensino Fundamental I e II | CCE 4 |
| Coordenador Pedagógico do Ensino Médio | CCE 4 |
| Coordenador Alimentação Escolar | CCE 3 |



ANEXO III

Quadro de Símbolos e Percentuais de Gratificação

Artigo 3º – Inciso VIII e XX

Quadro Símbolos

| Símbolo | Valor em RS (real) |
|----------------|---------------------------|
| CCE 1 | 600,00 |
| CCE 2 | 700,00 |
| CCE 3 | 900,00 |
| CCE 4 | 1.100,00 |
| CCE 5 | 1.500,00 |

Funções Gratificadas

| Símbolo | Percentual / Salário Base |
|----------------|----------------------------------|
| FG 1 | 25 % (vinte e cinco por cento) |
| FG 2 | 50 % (cinquenta por cento) |
| FG 3 | 75 % (setenta e cinco por cento) |
| FG 4 | 100 % (cem por cento) |



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE LIVRAMENTO DE NOSSA SENHORA

ANEXO IV

Quadro de Carreira – Magistério 20 Horas

Artigo 3º – Inciso IX e Artigo 74º

| Classes | A | B | C |
|--|----------|----------|----------|
| Níveis / Tempo | | | |
| I 1 dia a 5 anos | 600,00 | 630,00 | 661,50 |
| II 5 anos 1 dia a 10 anos | 630,00 | 661,50 | 694,57 |
| III 10 anos 1 dia a 15 anos | 661,50 | 694,57 | 729,29 |
| IV 15 anos 1 dia a 20 anos | 694,57 | 729,29 | 765,75 |
| V 20 anos 1 dia a 25 anos | 729,75 | 765,75 | 804,03 |
| VI 25 anos 1 dia a 30 anos | 765,75 | 804,03 | 844,23 |

Quadro de Carreira – Magistério 40 Horas

Artigo 3º – Inciso IX

| Classes | A | B | C |
|--|----------|----------|----------|
| Níveis / Tempo | | | |
| I 1 dia a 5 anos | 1.200,00 | 1.260,00 | 1.323,00 |
| II 5 anos 1 dia a 10 anos | 1.260,00 | 1.323,00 | 1.389,15 |
| III 10 anos 1 dia a 15 anos | 1.323,00 | 1.389,15 | 1.458,61 |
| IV 15 anos 1 dia a 20 anos | 1.389,15 | 1.458,61 | 1.531,54 |
| V 20 anos 1 dia a 25 anos | 1.458,61 | 1.531,54 | 1.608,11 |
| VI 25 anos 1 dia a 30 anos | 1.531,54 | 1.608,11 | 1.688,52 |



ANEXO V

Quadro de Gratificação Incentivo a Formação

Artigo 32 e 33

| Percentual | Exigências |
|--------------------------------|---|
| 5 % (cinco por cento) | Certificado de cursos com duração mínima de 80 (oitenta) horas e máxima de 119 (cento e dezenove) horas. |
| 10 % (dez por cento) | Certificado de cursos com duração mínima de 120 (cento e vinte) horas e máxima de 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas. |
| 15 % (quinze por cento) | Certificado de cursos com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas. |

Quadro de Percentual de Indenização por Deslocamento

Artigo 71, § 1º

| Percentual / Sobre Nível A Classe I – 20 Horas | Exigências |
|---|--|
| 10 % (dez por cento) | Deslocamentos entre 10 (dez) a 20 (vinte) quilômetros de distância (não considerar ida e volta) |
| 15 % (quinze por cento) | Deslocamentos entre 20 (vinte) a 35 (trinta e cinco) quilômetros de distância (não considerar ida e volta) |
| 20 % (vinte por cento) | Deslocamentos superiores a 35 (trinta e cinco) quilômetros de distância (não considerar ida e volta) |