



LEI Nº. 215/2009, de 30 de Junho de 2009.

Dispõe sobre: **o Plano de Cargos, Carreira e de Remuneração dos Profissionais de Educação do Município de Alto Alegre/RR.**

O PREFEITO MUNICIPAL DE ALTO ALEGRE/RR, no uso das atribuições legais que lhes são conferidas pelo Art. 61, Inciso I, da **Lei Orgânica** do Município de Alto Alegre/RR, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei institui o Plano de Cargos, Carreira e de Remuneração dos Profissionais de Educação do Município de Alto Alegre/RR.

Art. 2º As Carreiras efetivas dos Profissionais de Educação Municipal incluem o Magistério Público e assistente de alunos

§ 1º A carreira do Magistério Público terá como princípios básicos:

- I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II – a valorização do desempenho e do aperfeiçoamento profissional;
- III – a progressão através de mudança de classe de habilitação e de promoções periódicas.

§ 2º A carreira de assistente de alunos terá como princípios básicos:

- I - qualificação profissional do servidor, em caráter sistemático e permanente, através de programas de aperfeiçoamento;
- II - valorização do servidor, cuja eficiência profissional garanta a qualidade dos serviços à população;
- III - desenvolvimento do servidor na carreira, mediante progressão horizontal;
- IV - avaliação do desempenho funcional, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais;

• **Art. 3º** Para os efeitos desta lei entende-se por:

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

II - Magistério Público Municipal, o conjunto de profissionais de educação, titulares do cargo de Professor;

III - Profissionais da Educação, os titulares dos cargos de carreira do Magistério Público Municipal, com função de docência na educação infantil e/ou do ensino fundamental e de suporte pedagógico direto à docência, como as de administração escolar, coordenação pedagógica, orientação educacional e auditoria educacional, e os titulares dos cargos de carreira de Assistente de Alunos.

IV - Unidades Escolares são os estabelecimentos de ensino em que se desenvolvem atividades ligadas à educação infantil e ensino fundamental incluindo, as modalidades de educação especial, educação de jovens e adultos, educação no campo e educação indígena.

Art. 4º A carreira do Magistério Público Municipal caracteriza-se pelo exercício de atividades permanentes voltadas especialmente para:

I – o pleno desenvolvimento do educando e o seu preparo para o exercício da cidadania;

II – a gestão democrática do ensino na educação infantil e fundamental;

III – a garantia de padrão de qualidade.

CAPÍTULO II

DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

SEÇÃO I

DO INGRESSO

Art. 5º A investidura nos cargos que compõem a carreira do magistério público e a carreira de assistente de aluno municipal ocorrerá com a posse, através de nomeação, na classe e na referência salarial I (piso salarial) correspondente à habilitação, cumprida à exigência de aprovação prévia em concurso público de provas.

§ 1º Os cargos efetivos da carreira do Magistério Público Municipal serão preenchidos através de concurso público de provas e títulos;

§ 2º Os cargos efetivos da carreira de assistente de aluno serão preenchido por concurso público de provas.

§ 3º Os profissionais de educação nomeados terão sua lotação em estabelecimento do Sistema Municipal de Ensino, respeitando-se as vagas ofertadas nas unidades escolares urbanas e rurais e classificação em concurso.

Art. 6º Comprovada a existência de vagas no quadro próprio do magistério e de indisponibilidade de candidatos anteriormente aprovados, após um período de 06 (seis anos), realizar-se-á, obrigatoriamente, concurso público.

Parágrafo único. As normas orientadoras de concurso público serão estabelecidas em edital.

Art. 7º Admitir-se-á outras formas de seleção pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

I – provimento temporário;

II – substituição emergencial através de processo seletivo simplificado.

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 8º O profissional da educação nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito a estágio probatório, por prazo de 03 (três) anos.

§ 1º No período mencionado no *caput* deste artigo, a habilidade e a capacidade funcional do profissional da educação, serão objetos de avaliação, observados os fatores constantes no Estatuto dos Servidores Públicos e outros julgados necessários para o quadro do magistério, como segue.

- I – Idoneidade Moral;
- II – Disciplina;
- III – Pontualidade e Assiduidade;
- IV – Eficiência;
- V – Aptidão;
- VI – Dedicção ao serviço;
- VII – Responsabilidade;
- VIII - Produtividade;
- IX – Capacidade de Iniciativa.

§ 2º Ao término do período do estágio probatório, a avaliação do servidor será submetida à homologação da autoridade competente.

§ 3º A Administração Municipal fará um acompanhamento periódico anual a fim de subsidiar a avaliação do estágio probatório.

§ 4º Caso o órgão competente não realize avaliação em tempo hábil, será automaticamente julgado favorável ao servidor.

CAPÍTULO III DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO SEÇÃO I DA CARREIRA E DOS CARGOS

Art. 9º. Carreira é um sistema de ascensão vertical e mobilidade horizontal, no qual o profissional de educação visa maximizar seus conhecimentos e suas habilidades, fazendo jus a melhores condições salariais, respeitando-se a habilitação, as atribuições e responsabilidades do cargo.

Art. 10. A carreira inicia-se mediante aprovação em concurso público, sob o Regime Estatutário e satisfeitas as normas legais impostas pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Alto Alegre/RR e edital de concurso público enquadrar-se-á na referência salarial I (piso salarial) da classe para o qual estiver legalmente habilitado.

Art. 11. Os quadros de carreira dos Profissionais de Educação Municipal são compreendidos pelos cargos de Professor e de Assistente de Alunos.

§ 1º Constitui requisito para o ingresso na carreira de Professor a formação mínima em nível superior na área da educação.

§ 2º Constitui requisito para o ingresso na carreira de Assistente de Alunos a formação mínima em nível médio.

Art. 12. Cargo é o conjunto de atribuições e responsabilidades a serem exercidas pelo profissional de educação, com denominação própria, número certo de vagas e remuneração paga pelos cofres públicos, nos termos desta lei.

Art. 13. Os cargos do quadro efetivo do Magistério Público Municipal e dos assistentes de alunos da Secretaria de Educação e Cultura Municipal são os constantes no Anexo II - Tabelas I e II, não são permanentes, podendo ser extintos ao vagarem, ou criados de acordo com as necessidades e conveniências da Administração Municipal, mediante aprovação do Legislativo.

§ 1º A criação de cargos e o acréscimo de vagas no quadro próprio do magistério, serão de competência do Executivo Municipal, a qual ficará subordinada à absoluta necessidade de serviço, à existência de dotação orçamentária específica e à disponibilidade de recursos financeiros.

§ 2º A Tabela I de Cargos e Salários do Magistério Municipal do Anexo III, é composta de 04 (quatro) classes com 09 (nove) referências salariais cada, e o acréscimo entre uma referência salarial e outra imediatamente superior de 03% (três por cento).

§ 3º A Tabela II de Cargos e Salários dos Assistentes de Aluno do Anexo III, é composta de 01 (uma) classe e 09 (nove) referências salariais, e o acréscimo entre uma referência salarial e outra imediatamente superior de 03% (três por cento).

Art. 14. Os cargos comissionados compreendem a Direção e Vice-direção de unidade escolar, coordenação pedagógica, orientação educacional, Auditoria de Ensino e técnico pedagógico da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, é de livre nomeação e exoneração da administração municipal, não são permanentes, podendo ser extintos ou criados de acordo com as necessidades e conveniências da Administração Municipal, mediante aprovação do Legislativo.

Parágrafo Único. O quadro de cargos comissionados está disposto na Tabela III do Anexo II, e sua remuneração na Tabela III do Anexo III.

SEÇÃO II DA CONSTITUIÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 15. São elementos constitutivos do Plano de Carreira:

I – quadro é o conjunto de carreiras necessárias ao plano de desenvolvimento das ações do poder público municipal na área educacional;

II – classe é o desdobramento de cargos, identificado por letras (de A a D ou Única), conforme a habilitação profissional;

III – referência salarial é a posição ocupada pelo profissional da educação, na Tabela de Cargos e Salários, identificados por algarismos romanos de I a IX;

IV - piso salarial é o vencimento básico do cargo no qual o profissional de educação concursado será nomeado e cumprirá o período de estágio probatório e corresponde à referência salarial I da Tabela de Cargos e Salários (Anexo II).

Parágrafo único. Como retribuição pelo efetivo exercício do cargo, o profissional da educação perceberá vencimento expresso em moeda nacional, aplicável a cada classe, conforme os critérios de enquadramento e desenvolvimento na carreira.

SEÇÃO III DA COMPOSIÇÃO DAS CLASSES

Art. 16. Para o cargo de Professor a carreira do magistério público municipal será constituída das seguintes classes, conforme habilitação profissional (formação) do titular da carreira:

- a) Classe A - em nível médio, na modalidade Normal; (quadro em extinção);
- b) Classe B - nível superior em Licenciatura em Pedagogia ou Normal Superior ou nível superior em licenciatura de área específica em Educação;
- c) Classe C - pós-graduação ao nível de Especialização (*Lato Sensu*), em curso na área de educação e devidamente reconhecido pelo sistema;
- d) Classe D- mestrado na área de educação reconhecido pela CAPES.

Parágrafo único. Para o cargo de Assistente de Aluno haverá apenas a classe única.

SEÇÃO IV DA EXTINÇÃO E DO ENQUADRAMENTO NA CARREIRA

Art. 17. Ficam Extintos do quadro de pessoal da Carreira do Magistério Público Municipal os níveis especial 1 e nível 1 e 2 do cargo de professor I

Art. 18. Ficam Extintos do quadro de pessoal da Carreira do Magistério Público Municipal os níveis 1 e 2 do cargo de professor II;

Art. 19. Ficam Extintos do quadro de pessoal da carreira do Magistério Público Municipal os níveis 1 e 2 do cargo de pedagogo.

Art. 20. O enquadramento dos servidores na Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á conforme estabelece quadro constante no anexo I desta Lei, na forma como segue:

§ 1º integrarão o nível de vencimento I, da classe A, do cargo de professor, os atuais ocupantes do cargo de Professor I, nível especial 1.

§ 2º integrarão o nível de vencimento I, da classe B, do cargo de professor, os atuais ocupantes do cargo de Professor I, nível 1; Professor II, nível 1; e Pedagogo nível 1.

§ 3º integrarão o nível de vencimento I, da classe C, do cargo de professor, os atuais ocupantes dos cargos de Professor I, nível 2; Professor II, nível 2; e Pedagogo nível 2.

Art. 21. O enquadramento será efetivado mediante ato do titular da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, homologado pelo Prefeito Municipal.

Parágrafo único. Os servidores técnicos administrativos educacionais no

cargo de assistente de alunos serão enquadrados conforme a Tabela II do Anexo II.

Art. 22. Após o enquadramento, será considerado, para efeito de progressão funcional, o tempo de serviço acumulado e não computado, anterior a esta Lei.

SEÇÃO V DO AVANÇO FUNCIONAL

Art. 23. A ascensão do profissional da educação na carreira ocorrerá mediante progressão salarial e avanço vertical, para o cargo de Professor.

Parágrafo único. Para os ocupantes de cargo de Assistente de aluno haverá apenas a progressão horizontal

Art. 24. Progressão Salarial é a passagem para a referência salarial imediatamente superior, dentro de uma *mesma classe*, observando o *interstício* mínimo de 03 (três) anos, mediante aprovação na avaliação de desempenho.

Parágrafo único. A aprovação na avaliação final de estágio probatório servirá como subsídio para a primeira progressão salarial, passando automaticamente da referência salarial I para a referência salarial II.

Art. 25 A Progressão Salarial horizontal decorrerá de avaliação de desempenho que considerará preliminarmente:

- I – a lotação exclusiva em órgão do sistema municipal de ensino;
- II – o tempo de serviço na classe.

§ 1º Não será computado como tempo de efetivo exercício, quando houver:

- I – licença com perda de salário;
- II – suspensão disciplinar ou preventiva;
- III – aquele período exercido em órgão alheio ao sistema municipal de ensino.
- IV – faltas injustificáveis

§ 2º A progressão salarial horizontal implica somente em aumento de remuneração, sem qualquer alteração de atribuições e responsabilidades.

Art. 26. Avanço vertical é a passagem de uma classe para outra imediatamente superior, concedido mediante comprovação de habilitação (diploma ou certificado de conclusão, acompanhado de histórico escolar) com reconhecimento do sistema.

§ 1º O interstício entre um avanço vertical e outro, será de no mínimo 01(um) ano.

§ 2º A remuneração salarial, referente ao avanço concedido, terá vigência a partir do mês subsequente ao ato de reenquadramento, conforme disponibilidade orçamentária e financeira.

Art. 27. O profissional da educação promovido de uma classe para outra (avanço vertical), ocupará na classe superior a referência salarial I e terá reiniciado a contagem de tempo para efeito de nova promoção.

Art. 28. O exercício de cargo em comissão, função gratificada ou representação sindical da categoria, desde que seja nas áreas do sistema municipal de ensino não impede a progressão salarial ou avanço vertical.

Art. 29. Não serão beneficiados com a progressão salarial, os profissionais da

educação:

- I – em estágio probatório;
- II – aposentados;
- III – que tiverem sofrido punição disciplinar, em processo administrativo, que lhe tenha sido garantida ampla defesa;
- IV – em desvio de função, à disposição de outro órgão;
- V – em licença sem vencimentos;
- VI – em licença para tratamento de saúde por mais de 06 (seis) meses consecutivos;
- VII – que tenha faltado ao serviço por 05 (cinco) dias alternados ou 03 (três) consecutivos, injustificadamente, em cada exercício;
- VIII – inaptos física ou mentalmente.

Art. 30. A progressão salarial e o avanço vertical serão comunicados através de Ato do Executivo Municipal e publicada em órgão da imprensa oficial do município.

CAPÍTULO IV DAS GRATIFICAÇÕES E DO ADICIONAL

SEÇÃO I DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 31. Os profissionais da educação, titulares de cargos de carreira, lotados na Secretaria de Educação e Cultura, farão jus as seguintes gratificações:

- I – pelo exercício de cargo de direção e vice-direção de unidade escolar;
- II - Pela função de coordenador pedagógico e orientador educacional nas unidades escolares;
- III - Pela função de técnico pedagógico e Auditor de Ensino na Secretaria de Educação e Cultura;
- IV - Pela interiorização.

§ 1º A gratificação de Direção e de Vice-Direção de Unidade Escolar será devida somente enquanto o profissional de educação estiver no exercício do cargo e correspondente ao quantitativo de alunos da escola conforme a Tabela III do Anexo III;

§ 2º A gratificação de Coordenador pedagógico e de Orientador educacional será devida somente enquanto o profissional de educação estiver no exercício do cargo conforme a Tabela III do Anexo III;

§ 3º A gratificação de técnico-pedagógico e Auditor de Ensino na Secretaria de Educação e Cultura será devida somente enquanto o profissional de educação estiver no exercício do cargo conforme a Tabela III do Anexo III.

§ 4º A gratificação de docentes pela interiorização será sobre o valor da referência salarial da classe ocupada pelo profissional na Tabela de Cargos e Salários, corresponde a um acréscimo de até 20% (vinte por cento), a serem definidas pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal e serão devidas somente enquanto o profissional de educação estiver no exercício das funções.

Art. 32. Os profissionais da educação, da carreira de Magistério Público Municipal após 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalho e sem sofrer penalidades, poderão gozar de 03 (três) meses de licença premiada sem prejuízo salarial.

§ 1º a licença premiada não poderá ser cumulativa.

Art. 33. A atribuição das gratificações previstas nesta lei será efetuada mediante a designação expressa do executivo municipal.

CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 34. Para o cargo de Professor da educação infantil e ensino fundamental, a jornada de trabalho será de 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º A jornada prevista no *caput* deste artigo será dividida em:

I – hora aula;

II – hora atividade.

§ 2º Hora aula é o período de tempo efetivamente destinado à docência.

§ 3º Hora atividade é o período dedicado, prioritariamente no recinto escolar, objetivando:

I – Planejar, preparar e avaliar o trabalho *didático*;

II – colaborar com a administração escolar;

III – participar de reuniões pedagógicas e de articulação com a comunidade;

IV – aperfeiçoar seu trabalho profissional;

V – participar de reuniões coletivas do corpo docente.

VI – reforço escolar

§ 4º A jornada de trabalho dedicada ao exercício da docência deveser de 2/3 (dois terços) do contrato de trabalho;

§ 5º Para o cargo de assistente de alunos a jornada de trabalho será de 30 (trinta) horas semanais;

§ 6º Para os ocupantes de cargos comissionados a jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 35. Poderá ser concedida, em caráter eventual e esporádico, ampliação de carga horária de até mais 20 (vinte) horas semanais, para o cargo de Professor.

§ 1º A escolha de professores para a ampliação da jornada de trabalho, dar-se-á através de avaliação classificatória, levando em consideração primeiramente o tempo de serviço no município, em seguida os títulos, dos interessados.

§ 2º A remuneração pertinente à ampliação da carga horária será proporcional ao salário de referência da Classe e nível em que estiver posicionado.

Art. 36. Somente terá direito a usufruir horas atividade, o profissional de educação nas funções de docência.

Art. 37. A forma de exercício das horas atividade será definida na proposta pedagógica da unidade escolar, respeitadas as diretrizes fixadas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura e supervisionadas pela direção da unidade escolar.

CAPÍTULO VI
DA AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO E DE DESEMPENHO

SEÇÃO I
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 38. A avaliação de desempenho e de estágio probatório é o sistema que aprecia o profissional da educação, quanto à sua capacidade para o trabalho e execução das tarefas que lhe são atribuídas, tendo em vista suas aptidões e demais características pessoais.

§ 1º Na avaliação serão considerados os fatores:

I – cursos;

II – desempenho;

III – lotação exclusiva no sistema municipal de educação.

§ 2º A avaliação de desempenho será realizada após 01 (um) ano de efetiva atividade no cargo.

Art. 39. Será de responsabilidade do profissional de educação, a entrega dos documentos comprobatórios para fins de contagem de pontos referentes aos cursos.

SEÇÃO II
DAS NORMAS PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 40. A avaliação de desempenho e do estágio probatório do quadro do magistério público e assistente de aluno será de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, da Comissão Especial de Avaliação e do Setor de Recursos Humanos.

§ 1º A Comissão Especial, designada pelo Chefe do Executivo Municipal, será composta por 03 (três) membros, sendo um servidor preferencialmente do setor de Recursos Humanos, um diretor de unidade escolar e um professor efetivo.

§ 2º A Comissão Especial será designada pelo Chefe do Executivo Municipal, que indicará o presidente.

§ 3º O profissional de Educação será avaliado de 0 (zero) a 100 (cem) pontos.

Art. 41. O Setor de Recursos Humanos emitirá a Ficha de Avaliação do servidor preenchida na parte inicial, e encaminhará para a Secretaria de Educação e Cultura.

Parágrafo único. O profissional de educação terá seu desempenho avaliado pelo seu superior imediato.

Art. 42. A Comissão Especial será encarregada de verificar os documentos comprobatórios, entregues pelo profissional de educação e Ficha de Avaliação do Servidor do Quadro do Magistério preenchida pelo superior imediato, totalizar os pontos obtidos pelo servidor e manifestar parecer quanto ao merecimento ou não da progressão salarial, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias.

Art. 43. O profissional de educação avaliado terá ciência do resultado da avaliação de desempenho ou estágio probatório, através de ato expedido pelo Chefe do Executivo Municipal, divulgado nos murais da prefeitura e no órgão oficial de imprensa.

§ 1º Desse parecer, se contrário à promoção, o profissional de educação terá 10 (dez) dias para aduzir sua defesa através de interposição de recurso por escrito e fundamentado, no âmbito administrativo.

§ 2º Julgando o parecer e a defesa o Chefe do Executivo Municipal decidirá pela concessão ou não da progressão salarial ou aprovação em estágio probatório.

Art. 44. Para efeito de progressão salarial mediante avaliação de desempenho e estágio probatório o servidor deverá obter no mínimo 70 (setenta) pontos.

Art. 45. Será considerado reprovado na avaliação do estágio probatório o servidor que obter nota inferior a 70 (setenta) pontos.

§ 1º O servidor será submetido a procedimento administrativo, do qual, após ser-lhe garantida a ampla defesa e em sendo confirmada a reprovação, decorrerá a sua exoneração.

Art. 46. Os casos omissos serão resolvidos pelo (a) Secretario (a) de Educação e Cultura, Setor de Recursos Humanos e o Chefe do Executivo Municipal.

Art. 47. O Setor de Recursos Humanos se encarregará das demais formalidades burocráticas necessárias para fim de ascensão funcional (progressão salarial e avanço vertical).

CAPÍTULO VII DO APERFEIÇOAMENTO

Art. 48. O município obriga-se a garantir a participação de todos os profissionais da educação, do quadro do magistério público municipal, em cursos e programas de aperfeiçoamento.

CAPÍTULO VIII DO VENCIMENTO

Art. 49. A remuneração do profissional de educação de cargo de carreira corresponde ao vencimento relativo à classe e referência salarial ocupado, acrescido das vantagens pecuniárias que fizer jus, conforme disposto nas Tabelas I e II do Anexo III.

Art. 50. A remuneração dos cargos de direção e suporte pedagógico corresponde ao vencimento do cargo a que fizer jus, conforme disposto na Tabela III do Anexo III.

CAPÍTULO IX
DA ADMINISTRAÇÃO E SUPORTE PEDAGÓGICO DAS UNIDADES
ESCOLARES

Art. 51. O exercício dos cargos de direção e suporte pedagógico em unidades escolares é reservado aos profissionais com nível superior na área de educação, preferencialmente integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal.

Parágrafo Único. Os cargos da administração e suporte pedagógico das unidades escolares são de livre nomeação e exoneração do executivo municipal.

CAPÍTULO X
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DO
MAGISTERIO PÚBLICO MUNICIPAL – CGMM

Art. 52. A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal CGMM, tem como finalidade principal:

§ 1º Orientar, com medidas pertinentes, a implementação da Carreira de que trata essa lei.

§ 2º Acompanhar sistematicamente seus desdobramentos e sua gestão;

§ 3º Definir programas de habilitação de forma permanente e programas de formação continuada nas áreas do currículo da Educação Básica de interesse da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

§ 4º Participar dos processos de avaliação periódica de desempenho;

§ 5º Aplicar critérios de promoção na carreira, de acordo com a legislação em vigor;

§ 6º Acompanhar, monitorar e controlar a lotação dos docentes nas escolas de educação básica da rede municipal de ensino, evitando o desvio de função;

§ 7º Acompanhar e monitorar os processos de cessão dos integrantes da Carreira;

§ 8º Propor a realização de concurso público para atender a demanda educacional existente;

Art. 53. A Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal CGMM, de caráter permanente, com exercício de 03 (três) anos e com renovação de 1/3 (um terço) dos membros, em igual período, é constituída por representantes da Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Finanças, Conselho Municipal de Educação, Conselho Municipal do Fundeb, Representante da Educação Municipal Indígena e Sindicato dos Trabalhadores em Educação Municipal, sendo 01 (um) representante de cada um dos órgãos ou entidades, presidida pelo Secretario Municipal de Educação.

Anexo I

Tabela I – Descrição dos Requisitos e Atribuições do Cargo Efetivo de Professor

Cargos de Professor	Classe A
Requisito para provimento	
<ul style="list-style-type: none">• Formação em nível médio na modalidade normal ou magistério.	
Atribuições	
<ol style="list-style-type: none">1. Docência na educação infantil;2. Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;3. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;4. Zelar pela aprendizagem dos alunos;5. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;6. Ministras os dias letivos e horas - aulas estabelecidas;7. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;8. Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;9. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino aprendizagem.	

Cargos de Professor	Classe B
Requisito para provimento	
<ul style="list-style-type: none">• Formação em nível superior em Licenciatura Plena em Pedagogia ou Normal Superior• Formação em nível superior em licenciatura de área específica em Educação.	
Atribuições	
<ol style="list-style-type: none">1. Docência na educação infantil e ensino fundamental;2. Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;3. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;4. Zelar pela aprendizagem dos alunos;5. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;6. Ministras os dias letivos e horas-aula estabelecidas;7. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;8. Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;9. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino aprendizagem.	

Cargos de Professor	Classe C
Requisito para provimento	
<ul style="list-style-type: none"> • Formação em nível superior em Licenciatura Plena em Pedagogia ou Normal Superior • Formação em nível superior em licenciatura de área específica em Educação. • Pós-graduação ao nível de Especialização (<i>Lato Sensu</i>), em curso na área de educação e devidamente reconhecido pelo sistema. 	
Atribuições	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Docência na educação infantil e ensino fundamental; 2. Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola; 3. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola; 4. Zelar pela aprendizagem dos alunos; 5. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; 6. Ministras os dias letivos e horas aulas estabelecidas; 7. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; 8. Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade; 9. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino aprendizagem. 	

Cargos de Professor	Classe D
Requisito para provimento	
<ul style="list-style-type: none"> • Formação em nível superior em Licenciatura Plena em Pedagogia ou Normal Superior • Formação em nível superior em licenciatura de área específica em Educação. • Pós-graduação ao nível de mestrado (<i>stricto sensu</i>) na área de educação reconhecido pela CAPES. 	
Atribuições	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Docência na educação infantil e ensino fundamental; 2. Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola; 3. Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola; 4. Zelar pela aprendizagem dos alunos; 5. Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; 6. Ministras os dias letivos e horas aulas estabelecidas; 	

7. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
8. Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
9. Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino aprendizagem.

Anexo I

Tabela II – Descrição dos Requisitos e Atribuições do Cargo Efetivo de Assistente de Aluno.

Cargos de Assistente de Aluno	Classe Única
Requisito para provimento	
<ul style="list-style-type: none"> • Formação em nível médio 	
Descrição das atividades	
<ul style="list-style-type: none"> • Execução sob supervisão direta e indireta de trabalhos de apoio pedagógico, consistindo de assistência ao aluno nos aspectos de disciplina, lazer, segurança, saúde, pontualidade e higiene dentro das dependências escolares. 	
Atribuições	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuidar da segurança do aluno nas dependências da escola; 2. Inspeccionar o comportamento dos alunos no ambiente escolar; 3. Orientar alunos sobre regras e procedimentos, regimento escolar e cumprimento de horários; 4. Ouvir reclamações e analisar fatos; 5. Prestar apoio às atividades da escola; 6. Controlar as atividades livres dos alunos, orientando entrada e saída de alunos, fiscalizando espaços de recreação, definindo limites nas atividades livres; 7. Organizar o ambiente escolar. 	

Anexo II

Tabela I - Quantitativo para Cargos Efetivos de Professor
Jornada de trabalho de 30 horas semanais

Área de atuação	Cargo	Classe	Quantitativo
Educação Infantil	Professor	D	200
Ensino Fundamental		C	
Educação Especial		B	
Educação Indígena		A	
Educação no campo			
Educação de Jovens e Adultos			

Anexo II

**Tabela II - Quantitativo para Cargos Efetivos de Assistente de Alunos.
Jornada de trabalho de 30 horas semanais**

Área de atuação	Cargo	Classe	Quantitativo
Educação Infantil Ensino Fundamental Educação Especial Educação Indígena Educação no campo Educação de Jovens e Adultos	Assistente de Aluno	Única	25

Anexo II

**Tabela III - Quantitativo para Cargos de Direção e suporte pedagógico.
Jornada de trabalho de 40 horas semanais**

Cargo	Quantitativo
Diretor de escola	10
Vice-Diretor de escola	10
Coordenador pedagógico	15
Orientador educacional	10
Técnico pedagógico	10
Auditor de Ensino	2

Anexo III

Tabela I - Vencimento para Cargos Efetivos de Professor
Jornada de trabalho de 30 horas semanais (9 níveis)

Área de atuação	Cargo	Classe	Nível	Referência Salarial
Educação Infantil Ensino Fundamental Educação Especial Educação Indígena Educação no Campo Educação de Jovens e Adultos	Professor	D	IX	2.852,00
			VIII	2.783,00
			VII	2.714,00
			VI	2.645,00
			V	2.576,00
			IV	2.507,00
			III	2.438,00
			II	2.369,00
			I	2.300,00
		C	IX	2.232,00
			VIII	2.178,00
			VII	2.124,00
			VI	2.070,00
			V	2.016,00
			IV	1.962,00
			III	1.908,00
			II	1.854,00
			I	1.800,00
		B	IX	1.736,00
			VIII	1.694,00
			VII	1.652,00
			VI	1.610,00
			V	1.568,00
			IV	1.526,00
			III	1.484,00
			II	1.442,00
			I	1.400,00
A	IX	1.364,00		
	VIII	1.331,00		
	VII	1.298,00		
	VI	1.265,00		
	V	1.232,00		
	IV	1.199,00		
	III	1.166,00		
	II	1.133,00		
	I	1.100,00		

Anexo III**Tabela II – Vencimentos para Cargos Efetivos de Assistente de Alunos.
Jornada de trabalho de 30 horas semanais**

Área de atuação	Cargo	Classe	Nível	Referência Salarial
Educação Infantil Ensino Fundamental Educação Especial Educação Indígena Educação no Campo Educação de Jovens e Adultos	Assistente de Alunos	Única	IX	760,06
			VIII	737,92
			VII	716,42
			VI	695,56
			V	675,30
			IV	655,64
			III	636,54
			II	618,00
I	600,00			

Anexo III**Tabela III - Vencimento para Cargos de Direção e suporte pedagógico.
Jornada de trabalho de 40 horas semanais**

Cargo	Referência salarial
Diretor de escola até 500 alunos	800,00
Diretor de escola maior que 500 alunos	1.000,00
Vice-Diretor de escola até 500 alunos	600,00
Vice-Diretor maior que 500 alunos	700,00
Coordenador pedagógico	600,00
Orientador educacional	600,00
Técnico pedagógico	700,00
Auditor de Ensino	600,00