

Lei nº 1.197, de 18 de novembro de 2013.

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do Magistério da Educação Básica Pública da Prefeitura Municipal de Eusébio e dá outras providências.

**O PREFEITO MUNICIPAL DE EUSÉBIO-CE:**

Faço saber que a **CÂMARA MUNICIPAL DE EUSÉBIO** aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I  
DOS PRINCÍPIOS GERAIS**

**Art. 1º** - Fica alterada a Lei nº 605/2005 que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal (PCCR/ MAG) do Município de Eusébio, em conformidade com o estabelecido no parágrafo único do Art. 206 da Constituição Federal e nas Leis Federais n.º 9.394 de 20/12/96, n.º 11.494 de 20/06/07, n.º 11.738 de 16/07/08, bem como na Resolução nº 02 de 28/05/09 do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica, além do Estatuto dos/as Servidores/as Públicos/as Municipais de Eusébio, Lei nº 460/01.

**Parágrafo único** - Esta Lei aplica-se aos/as profissionais que exercem atividade de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos quais cabem as atribuições de ministrar, planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e administrar a educação básica.

**Art. 2º** - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério (PCCR/ MAG) tem como princípios, a profissionalização e a valorização dos/as profissionais do magistério, visando à melhoria da qualidade do serviço prestado pela escola pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

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

II - Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino (art. 69, §5º e §6º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB) e a destinação de percentual mínimo para pagamento dos integrantes do magistério;

III - Remuneração condigna aos/as profissionais do magistério, com vencimento inicial de carreira, com nível médio, na modalidade normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da lei nº. 11.738/2008, sendo garantida a percepção superior ao salário mínimo para a menor jornada;

*KWT*

IV - Progressão salarial na carreira baseada na experiência e desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

V - Implantação de políticas de avaliação de desempenho profissional, com base em fatores objetivos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios democráticos;

VI - Fixação de jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral, tendo presente a destinação de parte desta ao trabalho coletivo e à formação continuada que deverá ser estabelecida em no mínimo um terço do total de carga horária e observado, ainda, o limite de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (aulas), conforme a Lei 11.738/88 (Lei do Piso Nacional do Magistério);

VII - Garantia de apoio técnico e financeiro que visem melhorar as condições de trabalho dos/as integrantes do magistério e a diminuir a incidência de doenças provenientes do trabalho.

**Art. 3º** - A estruturação do PCCR/MAG obedece a uma sequência lógica e hierárquica de cargos dispostos em uma sucessão de classes, segundo a escolaridade e qualificação profissional exigidas, objetivando nortear a evolução da vida funcional do servidor/a, orientando-se pelos seguintes conceitos básicos:

**I - Docência:** é o ato e a ação laboral fundamental do/a professor/a, que compreende atividades de planejar e ministrar aulas, orientar e avaliar a aprendizagem dos/as alunos/as, em consonância com o projeto político pedagógico da escola;

**II - Suporte Pedagógico à Docência:** compreende cargos da carreira de magistério com atribuições de direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades Escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos/as, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;

**III - Profissionais do Magistério:** É uma das categorias dos/as profissionais da educação e, dada à especificidade da formação acadêmica bem como à função na escola, aplica-se àqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, em exercício na profissão;

**IV - Profissionais da Educação:** São categorias de profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício, e tendo sido formados em cursos reconhecidos, conforme Lei nº 12.014/09:

a) Professores/as habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação básica.

*MB*

b) Trabalhadores/as em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas.

c) Trabalhadores/as em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

V - **Cargo Público:** é o instituído em caráter definitivo em âmbito da administração pública, sob o regime estatutário ou celetista, com atribuições e responsabilidades específicas e que deve ser ocupado por pessoas egressas em concurso público de provas e títulos, observado o requisito de formação profissional;

VI - **Função do Magistério:** atividade de docência e de suporte pedagógico direto à docência, incluídas as de administração escolar, planejamento, apoio pedagógico, inspeção, supervisão e orientação educacional;

VII - **Classe:** é a divisão básica da carreira, agrupando o conjunto de cargos e funções da mesma natureza funcional e semelhantes quanto aos graus de complexidade, nível de responsabilidade e habilitação profissional exigida;

VIII - **Carreira do Magistério:** Conjunto de classes da mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade das atribuições a elas inerentes, para desenvolvimento do profissional do magistério em linha ascendente de valorização;

IX - **Referência:** Posição do profissional do magistério dentro da classe que permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento do cargo;

X - **Categoria Funcional:** é o conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho;

XI - **Quadro de Magistério:** é o conjunto de cargos e funções de docência;

XII - **Habilitação:** é a condição mínima exigida para ocupação de cada cargo, definida nesta Lei, considerada como requisito de escolaridade para o cargo;

XIII - **Grupo Ocupacional:** é o conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a correlação e a afinidade existentes entre elas quanto à natureza do trabalho e/ ou o grau de conhecimento;

XIV - **Contratação Temporária De Excepcional Interesse Público:** prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária de falta de servidor efetivo. Tem status de "cargo isolado", sem inserção na carreira;

*mtf*

**XV - Titulação:** diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa profissional, que o qualifica para o cargo, emprego ou função pública, além de constituir componente para a progressão do servidor público na carreira do magistério;

**XVI - Vencimento:** é a base da remuneração dos/as servidores/as estatutários sobre a qual não incidem qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória;

**XVII - Remuneração:** representa o conjunto pecuniário ao qual o/a servidor/a efetivo/a ou temporário/a tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante contrato com a administração pública. Engloba o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia;

**XVIII - Abono:** espécie de gratificação de caráter discricionário, eventual e condicional;

**XIX - Desvio de Função:** denomina a condição dos que deixam de exercer provisoriamente as funções profissionais atinentes ao cargo;

**XX - Progressão Horizontal:** é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma referência para outra superior dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho ou outros critérios previstos no plano de carreira;

**XXI - Progressão Vertical:** é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra superior, proveniente de nova titulação;

**XXII - Regime Estatutário:** é regime em que o vínculo laborativo do/a servidor/a se opera através de lei (estatuto) própria do ente federado, no caso, o município;

**XXIII - Quadro Especial:** conjunto de cargos de provimento efetivo colocados em extinção, os quais serão extintos na medida em que vagarem;

**XXIV - Rateio do FUNDEB:** Utilizado pelo município, quando o total da remuneração do conjunto dos/as profissionais do magistério da educação básica não alcança o mínimo exigido de 60% (sessenta por cento) do FUNDEB, como determina a Lei nº 11.494/07. Esse tipo de pagamento deve ser adotado em caráter provisório e excepcional, definido através de instrumento legal que preveja as regras de concessão, garantindo a transparência e a legalidade do procedimento, além de estabelecer o valor, a forma de pagamento e demais parâmetros que ofereçam, de forma clara e objetiva, os critérios a serem observados. O universo de beneficiários do seu pagamento compreende os mesmos profissionais do magistério da educação básica que se encontravam em efetivo exercício, no período em que ocorreu o pagamento da remuneração normal, cujo total ficou abaixo dos 60% (sessenta por cento) do FUNDEB, ensejando o Abono.

## DA COMPOSIÇÃO DO PCCR

**Art. 4º** - São partes integrantes desta Lei os seguintes anexos:

- a) Anexo I - Estrutura e composição do quadro de pessoal da educação básica pública municipal;
- b) Anexo II - Composição do Quadro de Reestruturação de Carreira;
- c) Anexo III - Tabela de enquadramento para profissionais da educação básica pública;
- d) Anexo IV - Tabelas Vencimentais – Quadro Efetivo;
- e) Anexo V - Descrições de Cargos.

## CAPITULO II DA NATUREZA DOS CARGOS, CARREIRAS E DA ESTRUTURA.

### SEÇÃO I DA ESTRUTURA DA CARREIRA

**Art. 5º** - O exercício da docência na carreira do magistério exige como qualificação mínima:

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

II - Ensino Superior em curso de licenciatura, graduação plena, com habilitação específica em área própria, para a docência nas séries iniciais e finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio;

III - Ensino Superior em curso de licenciatura plena em pedagogia para a docência nas séries iniciais do Ensino Fundamental;

IV - Formação Superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas das séries do Ensino Fundamental.

**§1º** - Os/As Profissionais da Educação Básica Pública Municipal de Eusébio estão abrangidos pela Carreira do Magistério, envolvendo:

- a) Atividades de Docência, nestas compreendido o cargo único de provimento efetivo de Professor/a de Educação Básica;

*AWP*

- b) Atividades de Suporte Pedagógico à Docência, nestas compreendidos os cargos únicos de provimento efetivo, Supervisor/a Pedagógico/a e Orientador/a Pedagógico/a, bem como os cargos de provimento em comissão de Diretor/a de Escola e Coordenador/a Pedagógico/a das Unidades Escolares.

§2º - A Secretaria de Educação poderá organizar equipes de Coordenadores Pedagógicos com Atividades de Suporte Pedagógico à Docência em função itinerante, atendendo a todas as Escolas.

§3º - Os cargos em comissão e as funções gratificadas são atribuídos aos/as profissionais do magistério, quando designados para o exercício de atividades de suporte pedagógico, cuja complexidade exige retribuição pecuniária específica ao vencimento.

I - Os cargos de Diretor/a de Escola e Coordenador/a Pedagógico/a serão providos mediante nomeação pelo/a Prefeito/a Municipal.

II - Para o Cargo de Diretor/a de Escola é exigida formação em Curso de Graduação em Pedagogia ou outra Licenciatura Plena, com Pós-Graduação na Área de Gestão Escolar ou Administração Escolar, mais experiência mínima de 3 (três) anos na atividade docente em estabelecimento de ensino da educação básica, seja na esfera pública ou privada.

III - Excepcionalmente poderão ocupar tais cargos, profissionais que estejam cursando o Curso de Pós-Graduação em Gestão Escolar ou Administração Escolar, desde que tenham cumprido no mínimo 50% (cinquenta por cento) de seus créditos.

IV - Para os Cargos de Coordenador/a Pedagógico/a será exigida formação em Curso de Graduação em Pedagogia ou outra Licenciatura Plena, com experiência mínima de 3 (três) anos na atividade docente em estabelecimento de ensino da educação básica, seja na esfera pública ou privada, necessariamente com histórico de bom desempenho didático.

§4º - O cargo único de provimento efetivo de Professor/a de Educação Básica será agrupado em 2 (duas) classes, conforme segue:

I - Classe I, denominada PEB I, compreendendo aqueles/as com formação de Nível Médio na modalidade Normal;

II - Classe II, denominada PEB II, compreendendo aqueles/as com formação de Nível Superior.

§5º - A Administração Municipal declara que os atuais ocupantes da Classe I – PEB I passam a integrar Quadro Especial, ou seja, são cargos extintos quando vagarem, porém a Tabela Vencimental será mantida em função de sua relação com o Piso Salarial Nacional do Magistério Público da Educação Básica, conforme determina *caput do* Art. 2º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

*MUF*

§6º - Estarão compreendidos na Classe II (PEB II) os/as professores/as com Licenciatura Plena, habilitados/as em Pedagogia ou com habilitação em disciplinas específicas.

§7º - Os cargos de Orientador/a Educacional e Supervisor/a Escolar terão classe única, cuja escolaridade requerida é de licenciatura plena em Pedagogia ou habilitação específica.

**Art. 6º** - Os/As servidores/as integrantes do Quadro do Magistério regular-se-ão pelo Estatuto do/a Servidor/a Público/a Municipal, Lei nº 460/01, bem como em conformidade com a Constituição Federal de 1988, especialmente pelos artigos 39, 40 e 41.

## **SEÇÃO II DOS QUADROS DE PESSOAL**

**Art. 7º** - Os quadros de pessoal serão constituídos de cargos de provimento efetivo e de cargos de provimento em comissão estruturados, este PCCR apresenta em seu Anexo I, os cargos que possuem carreira no magistério público municipal.

**Parágrafo único** - A partir da vigência desta Lei, só serão empossados/as, para as funções de Direção e Coordenação Pedagógica, profissionais do Grupo Ocupacional do Magistério dando-se prioridade, respectivamente, aos com especialização em Administração Escolar, em Gestão Escolar, Coordenação Pedagógica, ou outros cursos congêneres.

## **CAPITULO III DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NAS CARREIRAS**

**Art. 8º** - O ingresso na carreira do Magistério Público de Eusébio dar-se-á exclusivamente na referência inicial de cada classe mediante realização de concurso público de provas e títulos.

§1º - Os requisitos para provimento de cargos na Carreira do Magistério são estabelecidos no Anexo I desta Lei.

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

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

**Art. 9º** - O concurso público será de Provas e Títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório, classificatório e poderá ser realizado em duas etapas, quando a natureza do cargo exigir complementação de função ou especialização.

**Art. 10** - Fica o Poder Executivo autorizado a contratar docentes em caráter emergencial por até 6 (seis) meses, após obrigatoriamente ser aprovado em processo seletivo constituído para

*AKF*

este fim, permitida a prorrogação por igual período, para suprir necessidades inadiáveis de professores/as para regência de classe na rede pública municipal, quando inexistir candidato/a aprovado/a em concurso público de provas e títulos.

§1º - Para os fins de cumprimento do previsto no *caput* deste artigo, fica criado na Secretaria Municipal de Educação um "Cadastro para Contratações Temporárias", contendo inscrições para o Magistério com prazo não superior a 2 (dois) anos.

§2º - Para participar do processo seletivo os/as candidatos/as necessitam comprovar a habilitação por nível de atuação ou, no mínimo, apresentar atestado de frequência, em curso de formação de professores de nível médio pedagógico ou licenciatura plena a partir do 4º (quarto) semestre letivo.

§3º - O processo seletivo destinado à constituição de "Cadastro para Contratações Temporárias" deve incluir obrigatoriamente a avaliação de títulos.

§4º - Quando as inscrições no "Cadastro para Contratações Temporárias" não satisfizerem a demanda específica, fica autorizada a publicação de editais com divulgação nos meios de comunicação local, definindo prazo inferior a 5 (cinco) dias, para novas inscrições no cadastro.

§5º - Não existindo número suficiente de professores/as nas condições das quais trata o *caput* deste artigo para ocupação dos cargos descritos nos incisos "I" e "II" do art. 5º desta lei, e nem tampouco pessoal concursado a ser convocado, será realizado Concurso Público de provas e títulos dentro de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data da publicação do edital referido no *caput* deste artigo.

**Art. 11** - Considerando que a contratação aludida no artigo anterior tem por finalidade suprir algumas necessidades pontuais e inadiáveis de professores/as para regência de determinadas classes, fica o Poder Público autorizado a fracionar a Carga Horária do contratado, conforme a carência surgida na Grade Curricular referente à disciplina específica.

**Art. 12** - Para as contratações emergenciais terão prioridade, por ordem, os/as candidatos/as:

- a) Ordem de classificação e legalmente habilitados/as para a função;
- b) Que estiverem frequentando curso de formação de professores/as ou licenciatura;
- c) Que aceitem suprir as vagas oferecidas em locais de difícil acesso mediante declaração escrita.

## SEÇÃO I DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 13** - Ao entrar em exercício, o/a servidor/a nomeado/a para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e



capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observado os seguintes fatores:

I – Assiduidade;

II – Disciplina;

III – Capacidade de iniciativa;

IV – Produtividade;

V – Responsabilidade.

§1º - Quatro meses antes do fim do período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a Avaliação do Desempenho do/a servidor/a realizada de acordo com o disposto em lei ou regulamento do Poder Executivo, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.

§2º - Ao/A servidor/a em estágio probatório poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos no Estatuto do/a Servidor/a Público Municipal de Eusébio.

§3º - O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos no parágrafo anterior, e será retomado a partir do término do impedimento.

**Art. 14** - Cabe à Secretaria Municipal de Educação de Eusébio, garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação especial de desempenho dos/as servidores/as em estágio probatório.

**Parágrafo único** - Caberá à Secretaria Municipal de Educação de Eusébio conceber e implantar uma única forma de avaliação especial de desempenho, garantindo a transparência e tratando de maneira isonômica todos aqueles que se encontram em estágio probatório.

**Art. 15** - Somente após o término do estágio probatório no exercício da função para a qual prestou concurso público, respeitando o artigo 41 da CF/88, o/a servidor/a será considerado/a estável e terá direito a progressão, seja horizontal ou vertical, bem como a assumir cargo em comissão, conforme estabelecido nesta Lei.

## SEÇÃO II DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 16** - A jornada de trabalho dos/a profissionais da Educação da Prefeitura Municipal

*KMF*

de Eusébio é de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, podendo ser adotada para aqueles integrantes da carreira do Magistério a jornada de 20 (vinte) horas semanais, ou frações, em conformidade com a carência a ser suprida.

**Parágrafo único** - Não será permitida a prática de horário corrido nas funções inerentes ao exercício do magistério.

**Art. 17** - É garantida a aplicação do percentual mínimo de 33% (trinta e três por cento) da carga horária semanal dos/as professores/as de educação básica, em efetivo exercício em atividade docente (regência de sala de aula), para as horas de atividades pedagógicas, sendo possível a ampliação gradativa deste percentual a partir de estudos realizados com base em lotação, matrículas, rede físicas escolares e recursos disponíveis.

§1º - As horas de atividades pedagógicas compreendidas na jornada de trabalho do/a professor/a em função docente, também denominadas horas de atividades extraclases, compreendem atividades destinadas à colaboração com a administração escolar, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade, formação e atualização profissional, preparo de aulas e correção de provas e outras atividades a ser realizadas no recinto escolar.

§2º - Os/As professores/a que não se encontram lotados/as em sala de aula devem cumprir sua carga horária, sem o benefício das horas atividades e horas de regência, ou seja, professores/as lotados/as em multimeios, bibliotecas, e outros espaços que não constituem sala de aula, devem cumprir regime normal.

**Art. 18** - Para os/as professores/as de educação básica será adotada para 40 (quarenta) horas semanais a seguinte distribuição:

§1º - 27 (vinte e sete) horas semanais, ou seja, 70% (setenta por cento) da carga horária dos/as profissionais de 40 (quarenta) horas, destinadas às atividades de interação com os/as alunos/as, sendo denominadas horas de regência de classe, ou horas letivas.

§2º - Quando adotada jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais para os/as profissionais do magistério em atividade docente, a distribuição desta entre horas de sala de aula (regência) e de horas de atividades pedagógicas, será realizada à luz do disposto no parágrafo 1º deste artigo, resguardando a proporcionalidade.

**Art. 19** - Fica o/a profissional, regido/a por esta Lei, autorizado/a a participar de atividades sindicais promovidas pelo Sindicato dos/as Servidores/as Públicos/as Municipais, desde que seja filiado/a e esteja com 3 (três) últimos meses em dia com sua contribuição sindical mensal, ainda que em horário concomitante com atividades de regência de classe.

§1º - O documento de convocação do Sindicato dos/as Servidores/as Públicos/as Municipais deverá ser entregue nos locais de trabalho com 05 (cinco) dias de antecedência do evento.

§2º - Fica o registro de presença do profissional, na escola, condicionado a uma posterior comprovação de participação, emitida pela entidade, para o/a servidor/a presente, através da relação de frequência.

**Art. 20** – O/A professor/a de educação básica em atividade docente poderá, excepcional e provisoriamente, exercer carga horária suplementar, em função de carência existente no ensino municipal desde que o total não ultrapasse 52 (cinquenta e duas) horas semanais.

**Parágrafo único** - Quando o/a professor/a docente obtiver carga horária suplementar (ampliação), além daquelas fixadas para o exercício de seu cargo efetivo, deve ser respeitada a distribuição de categorias de horas (atividades de regência de classe e atividades pedagógicas) discriminadas no Art. 18 desta Lei.

**Art. 21** – Ao/A ocupante do cargo do magistério designado para exercer cargo comissionado de direção e coordenação pedagógica, poderá ser conferida carga horária suplementar, exclusivamente quando sua jornada básica de trabalho for inferior a 40 (quarenta) horas.

**Parágrafo único** – Ao ser afastado/a do exercício do cargo comissionado para o qual foi designado/a, o/a profissional do magistério retornará à sua função básica de trabalho, tendo sua carga horária original devidamente restaurada.

**Art. 22** – O/A docente, em Regência de Classe, é obrigado/a cumprir o horário estabelecido e o número de horas-aula, segundo o Calendário Escolar, devendo recuperá-lo quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado/a de comparecer ao estabelecimento de ensino.

## SEÇÃO II DA AMPLIAÇÃO DEFINITIVA DE CARGA HORÁRIA

**Art. 23** – A Prefeitura Municipal de Eusébio possibilitará a ampliação definitiva de carga horária de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, para os/as atuais profissionais da educação básica pública da Secretaria Municipal de Educação, que venham requerer este benefício, desde que se encontre em pleno exercício de suas atividades, e atendam os seguintes critérios:

I - comprove exercício, anterior, por dois semestres, de jornada suplementar;

II - haja carência definitiva de horas no Sistema Municipal de Ensino, identificada pela Secretaria Municipal da Educação.

§1º - Exclusivamente o/a professor/a de educação básica que integra o Quadro do Magistério municipal, de forma efetiva, ou cumprindo período de estágio probatório no exercício da função, conforme artigo 41 da CF/88, ao exercer jornada suplementar por dois semestres, com

*KLP*

a anuência da Secretaria Municipal da Educação, poderá incorporar essa carga horária suplementar à sua jornada de trabalho, em caráter definitivo desde que atendidos os incisos do caput deste artigo.

§2º - Evidenciará carência definitiva de horas na rede municipal de ensino, o quantitativo de professores/as contratados/as em relação aos/as professores/as efetivos/as, excluídas as vagas relacionadas às licenças médicas ou outras causas geradoras de afastamentos temporários, ou necessidades provisórias.

### SEÇÃO III DA REDUÇÃO DEFINITIVA DE CARGA HORÁRIA

**Art. 24** - Fica garantida a redução definitiva de carga horária aos/as profissionais do magistério, incluídos neste Plano de Carreira, que tenham jornada de trabalho de 100 (cem) ou 200 (duzentas) horas mensais no exercício da atividade docente, especificamente em sala de aula, neste Município.

§1º - O/A professor/a terá direito a redução de 10% (dez por cento) da carga horária mensal de aulas, a pedido, quando comprovar, no mínimo, 20 (vinte) anos de serviços prestados ao município, no magistério, e 50 (cinquenta) anos de idade.

§2º - A redução de carga horária a que tem direito o/a profissional do magistério no exercício docente será fracionada igualmente ao longo da respectiva jornada de trabalho, quando da organização do quadro de lotação escolar.

§3º - A redução da atividade docente será concedida pelo Chefe do Poder Executivo, mediante requerimento instruído com o mapa de tempo de serviço em sala de aula e documento comprobatório de idade, bem como declaração de efetivo exercício em sala de aula.

**Art. 25** - Não será autorizada a redução de carga horária para os/as servidores/as que se encontrem cumprindo estágio probatório, mesmo mediante averbação de tempo de serviço prestado alhures, ou que estejam cedidos a outros setores alheios à área educacional.

**Art. 26** - Nas hipóteses de acumulação legal de cargos, o/a funcionário/a público/a municipal, beneficiado/a com jornada reduzida em um deles, ao tomar posse em novo vínculo funcional, terá automaticamente, susgado o benefício concedido na matrícula já ocupada.

### CAPÍTULO IV DA CONSTRUÇÃO DA REMUNERAÇÃO

*RMF*

## SEÇÃO I DO VENCIMENTO

**Art. 27** - Os critérios para a remuneração dos/as profissionais da educação, incluídos neste PCCR, devem pautar-se pelos preceitos da Lei nº 11.494/2007, em seu art. 40, bem como pelo art. 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação.

§1º - Além das fontes de recursos para o pagamento dos/as profissionais de que cuida a presente Lei, previstas no caput deste artigo, também são fontes de recurso aquelas descritas no art. 212 da Constituição Federal e no art. 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, acrescidos dos recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.

§2º - Para efeito de compreensão e aplicação do inciso II do parágrafo único do art. 22, da Lei nº 11.494/2007, referente à destinação de, pelo menos, 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos para o pagamento da remuneração dos/as profissionais do magistério da Educação Básica, em efetivo exercício na rede pública, são exclusivamente incluídos nesta carreira os cargos descritos no Artigo 5º, §1º e 2º desta Lei.

**Art. 28** - Nas Tabelas Vencimentais, Anexo IV, é garantido igual número de referências nas classes, com adoção de interstício de 3 (três) anos entre estas, compreendendo-se como 730 (setecentos e trinta) dias, sendo estabelecido percentual diferenciado entre as titulações, de modo a configurar sua valorização, respeitadas as classes definidas no Art. 5º desta Lei.

**Parágrafo único** - Para estabelecimento do valor vencimental das referências, em cada uma das classes, será adotado o interstício de 2,0% (dois por cento) sobre o valor da anterior.

**Art. 29** - Os valores dos vencimentos dos/as profissionais da educação para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) e 20 (vinte) horas semanais são estabelecidos no Anexo IV desta Lei, sendo empregada a proporcionalidade devida para cálculo do vencimento de outras jornadas laborais.

**Art. 30** - A retribuição pecuniária do titular do cargo efetivo, por hora suplementar de trabalho, corresponde a 100% (cem por cento) do valor da hora aula fixado para a sua jornada de trabalho, de acordo com a classe e referência em que estiver enquadrado/a o/a docente.

## SEÇÃO II DO REAJUSTE E DAS TABELAS VENCIMENTAIS

**Art. 31** - Fica definido o reajuste salarial anual médio, a ser aplicado anualmente na data de reajuste do valor do piso salarial nacional, conforme determina a Lei nº 11.738/08 garantido os valores vencimentais estabelecidos para este.



**Parágrafo único** - Poderá, também, o reajuste dos vencimentos ser devido a acréscimo nos repasses do FUNDEB, desde que atendidos os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

**Art. 32** - A referência inicial (ref. 1) para a Classe I (PEB I) do cargo de Professor/a de Educação Básica, ou seja, profissional com nível médio modalidade normal, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, corresponderá, no mínimo, ao valor estabelecido para o Piso Salarial Nacional do Magistério Público, este instituído pela Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, conforme art. 2º da referida Lei.

§1º - As Classes I (PEB I) e Classe II (PEB II) do cargo de professor/a de educação básica terão 18 (dezoito) referências.

§2º - A primeira referência da Classe II (PEB II) do cargo de professor/a de educação básica do Quadro de Carreiras, professor/a graduado, será superior em, no mínimo, 13,91% (treze e noventa e um por cento) à primeira referência da Classe I (PEB I).

**Art. 33** - Os cargos de Supervisor/a Escolar e Orientador/a Educacional possuirão classe única com 18 (dezoito) referências.

**Parágrafo único** - A referência inicial (primeira) da Classe única dos cargos de Supervisor/a Pedagógico/a e Orientador/a Pedagógico/a corresponderá a 8ª (oitava) referência de PEB II do cargo de professor/a de educação básica.

### SEÇÃO III DAS GRATIFICAÇÕES

**Art. 34** - A remuneração dos integrantes da Carreira do Magistério e de Suporte Pedagógico à docência é composta pelo vencimento e pelas vantagens pecuniárias, sejam gratificações, adicionais e abonos, nos termos da legislação em vigor.

**Parágrafo único** - Fica garantida a remuneração regular dos/a profissionais incluídos neste PCCR licenciados para mandato classista.

**Art. 35** - Além de retribuições pecuniárias, gratificações e adicionais previstos no Estatuto dos/as Servidores/as Municipais de Eusébio, os profissionais da educação fazem jus a:

- I. Gratificação de Dificil Acesso (GDA);
- II. Gratificação por destaque na didática letiva;
- III. Gratificação por titulação;
- IV. Gratificação por regência de classe;
- V. Gratificação para professores/as que atendem turmas de alunos com necessidades especiais e/ou tenham alunos com necessidades especiais incluídos;
- VI. Gratificação de valorização por formação superior em pedagogia.

§1º - Farão jus à Gratificação por Dificil Acesso (GDA), os profissionais do magistério que, ao se deslocarem da Sede do Município para o exercício laboral das atividades próprias do cargo ou função, na falta de transporte coletivo, e este não seja ofertado pela Prefeitura, seja forçado a caminhar por, no mínimo, 01 (um) quilômetro até chegar ao local de trabalho.

§2º - A gratificação por destaque na didática letiva terá vigência de um ano e será concedida mensalmente, de janeiro a dezembro, aos profissionais que obtiveram com seus alunos, no ano anterior, 90% (noventa por cento) de aprendizagem significativa conforme avaliação externa procedida pela Secretaria de Educação, podendo ser repetida nos anos subsequentes, desde que observados os critérios elencados em Lei específica.

§ 3º - Serão consideradas para efeito de aposentadoria, as gratificações regulamentadas em legislação específica e/ ou superior, percebidas pelo/a servidor/a em períodos de, no mínimo 5 (cinco) anos consecutivos, ou 10 (dez) intercalados.

§4º - A gratificação por titulação, aditada ao vencimento base, será concedida aos profissionais do Magistério que concluíram cursos de pós-graduação em áreas correlatas ao magistério, de acordo com os seguintes critérios:

I - 15% (quinze por cento) para títulos de Especialização;

II - 30% (trinta por cento) para títulos de Mestrado;

III - 40% (quarenta por cento) para títulos de Doutorado.

§5º - A concessão da Gratificação de Titulação dar-se-á após a apresentação do diploma ou certificado, ao Setor competente, que só a efetivará quando o resultado da análise do mesmo concluir pela coerência do curso com a área de atuação do profissional do Magistério, com observância aos arts. 68 e 69 desta Lei.

§6º - A Gratificação por regência de classe será de 5% (cinco por cento) concedida sobre o vencimento base do/a servidor/a, estritamente, para professores/as que estiverem em pleno exercício da função em sala de aula, salvo os casos previstos em Lei.

§7º - A Gratificação para professores/as que atendem turmas de alunos com necessidades especiais e/ou tenham alunos com necessidades especiais incluídos perceberão 5% (cinco por cento) sobre seu vencimento base.

§8º - A Gratificação de valorização por formação superior em pedagogia será de 14,23% (quatorze vírgula vinte e três por cento) sobre o vencimento base concedida aos professores de educação básica já efetivos de concursos até o Edital de 2009, enquadrados nas anteriores

*MLF*

referências de 07 a 12 da então classe PEB II, além daqueles quando da promulgação e publicação desta Lei, ou seja, profissionais com formação superior em pedagogia.

§9º - Será concedida aos atuais professores de educação básica já efetivos de concursos até o Edital de 2009, enquadrados nas anteriores referências de 01 a 06 da então classe PEB I (nível médio pedagógico) a Gratificação de valorização por formação superior em pedagogia de 14,23% (quatorze vírgula vinte e três por cento) sobre o vencimento base, quando estes profissionais adquirirem formação em nível superior em pedagogia.

§10 - Não farão jus a Gratificação de valorização por formação superior em pedagogia os professores de educação básica já efetivos de concursos até o Edital de 2009, enquadrados nas anteriores referências de 13 a 18 da então classe PEB III, quando da implantação desta Lei, ou seja, profissionais com habilitação específica, bem como profissionais que venham a ingressar no quadro efetivo do magistério após a promulgação e publicação desta Lei.

## **CAPITULO V DOS DIREITOS, VANTAGENS E DEVERES.**

**Art. 36** - Aplicam-se aos/as servidores/as do Grupo Ocupacional do Magistério – MAG, os direitos, vantagens e deveres previstos no Estatuto do Magistério e no Estatuto do/a Servidor/a Público/a Municipal de Eusébio, desde que não contrariem as determinações constantes deste Plano de Carreira.

**Parágrafo Único** – Ao/À Profissional do Magistério que atua em turmas com inclusão de alunos/as portadores/as de necessidades educacionais especiais, com o limite de 2 (dois) alunos por turma, ficam garantidos tantos/as Auxiliares de Sala quantos/as sejam necessários/as, a critério da Secretaria de Educação.

## **SEÇÃO ÚNICA DA LICENÇA PARA EXERCER MANDATO SINDICAL**

**Art. 37** - Aos/As profissionais do magistério municipal, quando eleitos/as e licenciados/as para desempenho de mandato classista, fica assegurado/a seu vencimento e demais vantagens, sendo incluídos nas despesas de remuneração dos/as profissionais do magistério do FUNDEB (60%).

**Art. 38** - Possuindo mais de 50% (cinquenta por cento) dos/as participantes da categoria do magistério público de Eusébio filiados/as ao Sindicato dos/as Servidores/as Públicos/as Municipais, o Executivo Municipal deverá liberar, no mínimo, 3 (três) servidores/as do quadro efetivo de cargos integrantes deste PCCR para o Sindicato.

## **CAPITULO VI DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA**

*MUF*



**Art. 39** - O desenvolvimento do/a profissional da educação na carreira dar-se-á através dos mecanismos de Progressão Vertical (PV) e Progressão Horizontal (PH), conceituados, respectivamente, nos incisos XX e XXI do art. 3º desta Lei.

I - Progressão Vertical: ocorre quando o/a profissional da educação passa de uma classe para outra dentro de sua respectiva carreira;

II - Progressão Horizontal: ocorre quando o/a profissional da educação passa de uma referência para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma classe.

## SEÇÃO I DA PROGRESSÃO VERTICAL

**Art. 40** - A progressão vertical ocorrerá uma única vez, para cada uma das classes, de forma automática, quando o/a servidor/a atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso em classe superior de seu cargo, conforme Anexo I.

§1º - A progressão vertical deve ser solicitada formalmente pelo/a servidor/a, mediante requerimento dirigido ao/a titular da Secretaria Municipal de Educação, com anexação de cópias autenticadas ou dos originais dos documentos comprobatórios, diploma ou certificado de conclusão de curso acadêmico, e respectivo histórico escolar, entregues ao Setor Pessoal da Secretaria Municipal de Administração, para efeito de análise e ulterior deferimento do pleito.

§2º - Quando os cursos de pós-graduação forem realizados em instituição estrangeira, necessariamente seu certificado para apensar no processo de progressão, deverá ter validade nacional com atendimento às diretrizes da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Conselho Nacional de Educação, através de sua Câmara de Ensino Superior (CNE/CES).

§3º - Para efeito do disposto neste artigo serão considerados somente os cursos de Graduação e Pós-Graduação reconhecidos pelo Ministério da Educação ou pelos Conselhos Estaduais de Educação.

§4º - Somente serão admitidos cursos de pós-graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

**Art. 41** - A progressão vertical só será efetivada a partir da apresentação ao Órgão de Gestão de Recursos Humanos de requerimento formal, dirigido ao titular do órgão, com a anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, sendo este adicional incluído automaticamente em folha de pagamento do mês subsequente.

## SEÇÃO II DA PROGRESSÃO HORIZONTAL



**Art. 42** - A progressão horizontal será efetivada considerando o critério meritocrático ou de tempo de serviço – experiência profissional.

§1º - A progressão meritocrática se efetivará por meio do Sistema de Avaliação de Desempenho – SAD de responsabilidade da Secretaria de Educação, considerando um intervalo de 3 (três anos) com critérios e procedimentos específicos, tendo acompanhamento da Comissão de Gestão de Carreiras.

§2º - Concorrerão à progressão horizontal, por tempo de serviço, através de requerimento dirigido à Secretaria de Educação os profissionais do Magistério que tenham cumprido o interstício mínimo de 05 (cinco) anos de efetivo exercício na referência em que se encontre enquadrado e que não tenham feito jus à promoção por mérito.

§3º - Terão direito à progressão horizontal, todos/as os/as servidores/as que alcançarem a pontuação requerida para seu cargo;

§4º - Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito, para efeito de progressão, deverão considerar:

- a) O comportamento observável do/a profissional;
- b) A contribuição do/a profissional para consecução dos objetivos das respectivas unidades escolares;
- c) A objetividade e a adequação dos instrumentos didáticos utilizados em sala de aula;
- d) A assiduidade e a pontualidade ao serviço;
- e) A competência técnica e o compromisso profissional;
- f) A habilidade didática ao mediar o crescimento cognitivo e formativo de seus alunos;
- g) A lisura nas relações interpessoais com os, próprios companheiros de trabalho, com os alunos e com a família usuária do serviço educacional;
- h) O espírito de pesquisa e de atualização profissional.

§5º - Na avaliação e análise dos critérios especificados no parágrafo anterior, deverá ser considerado a média 7 (sete) como mínimo desejável para a progressão.

**Art. 43** - As licenças concedidas para o exercício de mandato eletivo serão consideradas como de efetivo exercício, mas não poderão servir para concessão de progressão horizontal, excetuando-se quando o/a servidor/a estiver parcialmente exercendo atividades inerentes ao magistério.



**Art. 44** - A promoção pela via da avaliação de desempenho, referenciada neste artigo, tem por objetivo reconhecer os níveis de crescimento, capacidade, qualidade e produtividade do/a profissional do Magistério, através de instrumento próprio utilizado para a aferição do seu desempenho, no cumprimento de suas atribuições.

**Art. 45** - O número de servidores/as que concorrerão à Progressão corresponderá a 40% (quarenta por cento) do total de ocupantes de cada uma das referências de cada classe dos Grupos Ocupacionais.

**Parágrafo único** - Alcançado o limite de vagas estipulado legalmente em cada referência, para definição de desempate na progressão horizontal, deverão ser observados os seguintes critérios:

I - maior carga-horária de titulação lato e stricto sensu.

II - maior titulação em cursos de aperfeiçoamento na área de conhecimento.

III - maior tempo de exercício nas funções do cargo.

IV - maior tempo de serviço público municipal.

**Art. 46** - Quando da apresentação dos resultados obtidos na Avaliação de Desempenho para os/as profissionais de educação, será oportunizada a ampla defesa do/a servidor/a avaliado/a.

**Art. 47** - O SAD deverá considerar os resultados de aprendizagem e didática, apresentados pela escola e, medidos pelos sistemas de avaliação nacional, estadual ou próprios, devendo estes pontuar com menor peso, os critérios individuais do profissional da educação.

**Parágrafo único** - Para o cumprimento do disposto no Art. 54, será arredondada para maior a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), sendo acrescido mais um para cada classe.

**Art. 48** - Os profissionais do magistério lotados em projetos, cargos de gestão escolar ou salas de multimeios, também devem participar do Processo de Avaliação de Desempenho, com critérios específicos à função para efeito de progressão horizontal por mérito.

**Parágrafo único** - Resguarda-se o direito da progressão por mérito aos profissionais licenciados para mandato classista, ficando a avaliação de desempenho sob a responsabilidade da diretoria executiva da entidade sindical, a partir de critérios específicos à função.

**Art. 49** - A progressão horizontal por tempo de serviço beneficiará o/a servidor/a que completar 5 (cinco) anos na mesma referência e que não tenha sido beneficiado/a com a progressão por desempenho, sendo esta concedida a partir de acompanhamento do Setor de RH e/ou de requerimento do/a servidor/a dirigido ao/a responsável pelo setor.

*AWF*

**Art. 50** - Para a progressão por antiguidade, em casos de empate, o benefício recairá no profissional que apresentar:

I - Maior tempo de serviço público municipal;

II - Maior tempo de serviço público;

III - Maior prole;

IV - Maior idade;

V - Menor índice de infrequência ao trabalho.

**Art. 51** - A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, recursos orçamentários para efetivar as progressões por merecimento e por tempo de serviço dos profissionais incluídos neste PCCR.

**Art. 52** - Os/As profissionais não beneficiados/as com a progressão por merecimento, no período de cinco anos, farão jus à progressão por tempo de serviço.

**Art. 53** - Para efeito da concessão de progressão, por tempo de serviço, serão computados períodos corridos, interrompidos quando o/a profissional:

I - for afastado para o trato de interesses particulares;

II - for condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;

III - estiver com o vínculo suspenso;

IV - estiver em prisão administrativa, ou decorrente de decisão judicial;

V - estiver ocupando cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional ou em outra função alheia à do Magistério;

VI - estiver desempenhando mandato eletivo;

VII - estiver afastado para cursos de pós-graduação;

VIII - for infrequente, contabilizando vinte ou mais faltas anuais.

§1º - Considerar-se-á período corrido, para os efeitos deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução ou acréscimo na respectiva contagem.

*ACV*

§2º - Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do/a profissional, para cumprimento da pena de suspensão ou prisão administrativa, se posteriormente, o mesmo for considerado inocente.

**Art. 54** - Quando na observação dos percentuais previstos no Art. 16, 1, b, desta lei, para efeito de progressão, resultar em numero ímpar, será reservado número maior para a promoção por mérito.

**Art. 55** - Para a progressão por antiguidade, em casos de empate, o benefício recairá no/a profissional que apresentar:

I - maior tempo de serviço público municipal;

II - maior tempo de serviço publico;

III - maior prole;

IV - maior idade.

**Art. 56** - A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, recursos orçamentários para efetivar as progressões por merecimento e por antiguidade.

## **CAPÍTULO VII DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO**

**Art. 57** - As atividades de capacitação para atualização do/a profissional do magistério, integrantes do Programa de Formação Continuada mantido pela Secretaria Municipal de Educação, poderão ser atribuídas aos órgãos setoriais da mesma secretaria ou ainda delegados à entidades publicas ou privadas especializadas em capacitação de recursos humanos, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria.

**Art. 58** - Os Cursos de Pós-Graduação *latu sensu* compreendem os títulos de Aperfeiçoamento ou Especialização obtidos em campos relacionados com o da atuação do/a profissional, devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC), com carga horária mínima de trezentas e sessentas horas, realizados em instituições universitárias idôneas, respeitados os §3º e 4º do art. 49 desta Lei.

**Art. 59** - Os Cursos de Pós Graduação *stricto sensu* compreendem os de Mestrado ou Doutorado, devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC), realizados em Instituições de Ensino Superior, nacionais ou estrangeiras devidamente reconhecidas, quando das instituições estrangeiras, o diploma deverá ser revalidado por instituição competente, mediante o cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa de tese ou dissertação necessária à outorga do Título e, sempre, relacionados com a área de atuação do/a servidor/a.

*MT*

**Art. 60** - A atividade de formação continuada, ou em serviço, refere-se aos encontros pedagógicos, cursos de atualização, através de estágios, seminários, congressos e simpósios.

**Art. 61** - Os certificados obtidos nas atividades aludidas no artigo anterior serão utilizados para fins de progressão horizontal e serão classificados, quanto à sua duração em:

- I – Curta duração: de dezesseis a quarenta horas-aula;
- II – Média duração: de quarenta a cem horas-aula;
- III – Longa duração: acima de cem horas-aula.

### **SEÇÃO ÚNICA** **DO AFASTAMENTO PARA QUALIFICAÇÃO ACADÊMICA**

**Art. 62** – Os/As profissionais da educação compreendidos neste PCCR poderão se afastar, com remuneração integral, para participar de cursos de pós-graduação a nível stricto sensu, necessariamente em cursos reconhecidos junto aos órgãos competentes, tendo os seguintes limites de prazo de afastamento:

- I - Pelo período de 2 (dois) anos para o Mestrado;
- II - Pelo período de 4 (quatro) anos para o Doutorado;
- III - Pelo período de 6 (seis) anos para o Mestrado e Doutorado, se cursados concomitantemente;
- IV - Pelo período de 3 (três) anos para Pós-Doutorado.

§1º - Os afastamentos compreendem, exclusivamente, os incisos I, II, III e IV, sendo concedidos somente para os/as profissionais da educação básica efetivos, e cujos cursos sejam em áreas afins à sua atuação educacional, ou interrompendo a contagem de tempo do estágio probatório e retomando quando de seu retorno.

§2º - Ao/A servidor/a em estágio probatório beneficiado/a com o afastamento referenciado no parágrafo anterior, será garantida a sua remuneração integral.

§3º - O título obtido pelo/a servidor/a em estágio probatório só terá validade após cumprimento da totalidade do referido estágio.

§4º - Inicialmente, o afastamento será concedido por 1 (um) ano, e pode ser prorrogado, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas, cujo elastecimento de prazo não poderá ultrapassar 25% (vinte e cinco por cento) dos períodos originalmente estabelecidos por este artigo.

§5º - Expirado o prazo de afastamento estabelecido por esta Lei, fica determinado que o servidor retorne às suas atividades laborais, ficando obrigado a permanecer, no mínimo, por igual período ao que ficou afastado no serviço público do Município.

*RTF*

§6º - O/A servidor/a beneficiado/a pelo mecanismo do afastamento que não venha a reassumir suas funções deverá, obrigatoriamente, ressarcir aos cofres públicos municipais o montante nele investido, equivalente ao período de afastamento.

§7º - Fica limitado ao percentual de 50% (cinquenta por cento) da reserva definida em Lei específica, para investimento nos afastamentos previstos para cursos de pós-graduação stricto sensu, considerando como base de cálculo os recursos percebidos no ano anterior (FUNDEB) e o quantitativo de profissionais liberados/as para mestrado, doutorado e pós-doutorado.

§8º - Os períodos de afastamento previstos neste artigo serão concedidos para a obtenção do primeiro título em cada pós graduação strictu sensu.

**Art. 63** - Compete ao/a Prefeito/a Municipal, a partir de posição do/a Secretário/a Municipal de Educação, autorizar o afastamento do/a integrante do Magistério para participar de Cursos de Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, através de Portaria Municipal a partir de requerimento do/a interessado/a, bem como prorrogar o respectivo prazo, quando necessário.

Parágrafo único – Para concessão de afastamento utilizar-se-á como critério de priorização a data do protocolo do requerimento, acompanhado da análise dos documentos comprobatórios do resultado de seleções e/ou matrícula nos respectivos cursos.

**Art. 64** - O Município de Eusébio aplicará até 1% (um por cento) no primeiro ano de aplicação deste Plano e a partir do segundo ano até 1,5% (um e meio por cento) das receitas anuais da parcela reservada para as despesas de manutenção, denominada parcela 40% FUNDEB, ou fundo que venha a substituí-lo, em programas de aperfeiçoamento e de formação continuada – em serviço dos/as profissionais do magistério da rede municipal, conforme preconiza o §1º do Art. 70 da Lei 9.394/96.

**Parágrafo único** - A Secretaria Municipal de Educação deverá proporcionar meios para o aperfeiçoamento dos/as profissionais da educação, estabelecendo uma programação anual de formação adequada, preferencialmente através de convênios com instituições públicas.

## **CAPITULO VIII DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 65** - O enquadramento no Quadro do Magistério, nas classes e referências do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério (PCCR/ MAG), dos/as atuais servidores/as dar-se-á de forma:

§1º - Automática, levando em conta o requisito legal de formação do cargo atual em conformidade com o estabelecido no Anexo I desta Lei, sendo observada a tabela de enquadramento constante no Anexo III.

*MLP*

§2º - Os enquadramentos automáticos terão efeitos financeiros a partir de 01 de janeiro de 2014.

§3º - Caso os enquadramentos se deem após 01 de janeiro de 2014 é garantida sua retroatividade.

**Art. 66** - Resguardada a identidade do/a servidor/a, será publicada Lista de Enquadramento decorrente desta Lei no prazo de até 30 de janeiro de 2014, contra a qual se poderá impetrar Recurso Administrativo dirigido a Comissão de Gestão de Carreira, que terá um prazo máximo de 5 (cinco) dias para julgá-lo.

§1º - Será publicada, em caráter irrecorrível, nos moldes e prazo previsto no *caput* deste artigo, nova Lista de Enquadramento.

§2º - Poderá o/a servidor/a requerer revisão de enquadramento a partir de verificação de comprovante de pagamento (contracheque), sendo mantido igual prazo do *caput* deste artigo para manifestação da Comissão da Gestão de Carreira.

#### SEÇÃO ÚNICA DA REESTRUTURAÇÃO DE CARREIRAS

**Art. 67** - A reestruturação de carreiras dar-se-á com o cargo efetivo ou no que vier a substituir o cargo efetivo atual de acordo com unificação ou fusão de carreiras, no âmbito interno dos órgãos administrativos em conformidade com o Quadro de Reestruturação de Carreiras, constante no Anexo II desta Lei, bem como respeitará critérios relativos ao enquadramento automático para posicionamento do/a servidor/a em classe e referência compatível com aqueles em que se encontra.

§1º - O processo de reestruturação de carreiras dar-se-á a partir da observância dos seguintes critérios:

I. Os cargos existentes com denominações idênticas e com similaridade de exigências e complexidade foram unificados para cargos de denominação e atribuições idênticas;

II. Os cargos existentes com denominações diferentes e atribuições da mesma natureza foram identificados e fundidos para cargos de mesma denominação.

§2º - O/A servidor/a que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo e já estiver, na data da vigência desta lei, será enquadrado em cargo correlato; e fica dispensado do pré-requisito de escolaridade, salvo aqueles referentes às profissões regulamentadas por lei.

§3º - Os/As titulares/as dos referidos cargos permanecerão desempenhando suas funções regularmente até a sua vacância, e gozarão de todos os direitos e vantagens, bem como das obrigações estabelecidas neste Plano.





## CAPÍTULO IX DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRA

**Art. 68** - Será instituída a Comissão de Gestão de Carreira – CGC, com objetivo de promover, coordenar e supervisionar os processos decorrentes da implantação deste Plano.

§1º - A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta de 07 (sete) membros, conforme segue:

- a) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação, designados pela Administração Municipal;
- b) 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração/ Órgão responsável pela Gestão do Ambiente de Recursos Humanos ou equivalente;
- c) 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação;
- d) 01 (um) representante do Conselho Municipal do FUNDEB;
- e) 02 (dois) representantes dos profissionais do Quadro do Magistério, efetivos do município, contemplados neste PCCR/ MAG, indicados pelo Sindicato dos/as Servidores/as Públicos/as Municipais.

§2º - A CGC deve ser instituída no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos/as Servidores/as municipais de EUSÉBIO ao PCCR/ MAG.

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

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

**Art. 69** - Compete à Comissão de Gestão de Carreira:

- I – Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR/ MAG;
- II – Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreira, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal;
- III – Coordenar, supervisionar e orientar o processo de Avaliação de Desempenho dos/as Servidores/as municipais, em conformidade com o Sistema de Avaliação de Desempenho;



IV – Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão Vertical e Horizontal encaminhados/as pelos/as servidores/as junto à gestão de recursos humanos da prefeitura;

§1º - Os membros que comporão a Comissão serão liberados/as de suas funções, durante o período em que estiverem prestando serviços a esta, sendo resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

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

## CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 70** - As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta de dotações próprias da Secretaria Municipal de Educação e da complementação do repasse do Estado e da União ao Fundo de Manutenção e desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEB) ou de outras que a estas sucederem.

**Art. 71** - Os/As Servidores/as que se encontrarem à época da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR/ MAG), em licença qualquer, excetuando-se aqueles/as em licença para mandato classista, serão enquadrados/as por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam os requisitos nele previstos.

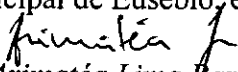
**Art.72** - Este Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração fica sujeito a possíveis alterações ou aprimoramentos que venham a beneficiar os servidores efetivos ocupantes de cargos compreendidos neste PCCR a cada 02 (dois) anos a partir da data de publicação da referida lei.

**Art. 73** - Fica expressamente revogada a Lei nº 605, de 23 de dezembro de 2005, no que for incompatível com a presente Lei, bem como, outras disposições legais que se apresentem contrárias ao presente texto legal.

**Art. 74** - A implantação desta Lei dar-se-á inicialmente com a efetivação do enquadramento dos/as servidores/as, conforme Anexo III, descaracterizado o procedimento de enquadramento como reajuste salarial, visto que a ocorrência de reajuste necessariamente implica na definição de nova tabela vencimental, sendo obrigatório substituir o Anexo IV desta Lei.

**Art. 75** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e seus efeitos financeiros vigorarão a partir de 1º de janeiro de 2014.

Paço da Prefeitura Municipal de Eusébio, em 18 de novembro de 2013.

  
José Arimatéa Lima Barros Júnior  
Prefeito Municipal

**ANEXO I - LEI Nº: 1.197, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013.**

**Estrutura e composição do quadro de pessoal da  
 educação básica pública municipal**

CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	ATIVIDADE	CARGOS	CLASSE	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA	MAGISTÉRIO	DOCÊNCIA	Professor/a de Educação Básica	PEB I	Ensino Médio, Curso de 3º ou 4º Pedagógico (Curso Normal), além de formações oriundas de programas proporcionem a habilitação pedagógica em nível médio, como PROINFANTIL e PROFORMAÇÃO, ou outros que venham a ser instituídos e reconhecidos pelo MEC.
				PEB II	Ensino Superior em Curso de Licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria, Formação Superior em área correspondente das séries finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio.
		SUPOTE PEDAGÓGICO À DOCÊNCIA	Supervisor/a Escolar e Orientador/a Educacional	ÚNICA	Ensino Superior em Curso de Graduação Plena, em área relacionada ao exercício das atividades de suporte pedagógico à docência e/ou outra área do conhecimento inerente às funções de seu cargo no âmbito da educação municipal

*Handwritten signature*

ANEXO III - LEI Nº: 1.197, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013.

Tabela de Enquadramento para profissionais da educação básica pública

Cargo: Professor/a de Educação Básica							
Situação Atual				Nova Situação (enquadramento)			
Classe	Ref. Vigente	100h/ semanais	200h/ semanais	Classe	Ref. Nova Situação	100h/ semanais	200h/ semanais
PEB II	7	1.032,68	2.065,36	PEB II	1	1.032,68	2.065,36
	8	1.053,32	2.106,66		2	1.053,32	2.106,66
	9	1.074,39	2.148,79		3	1.074,39	2.148,79
	10	1.095,88	2.191,77		4	1.095,88	2.191,77
	11	1.117,80	2.235,61		5	1.117,80	2.235,61
	12	1.140,15	2.280,32		6	1.140,15	2.280,32
PEB III	13	1.179,65	2.359,31		7	1.162,95	2.325,90
	14	1.203,25	2.406,49		8	1.186,21	2.372,42
	15	1.227,31	2.454,62		9	1.209,93	2.419,86
	16	1.251,85	2.503,71		10	1.234,13	2.468,26
	17	1.276,88	2.553,78		11	1.258,81	2.517,62
	18	1.302,43	2.604,86		12	1.283,99	2.567,98
					13	1.309,67	2.619,34

Cargos: Supervisor/a Escolar e Orientador/a Educacional							
Situação Atual				Nova Situação (enquadramento)			
Classe	Ref. Vigente	100h/ semanais	200h/ semanais	Classe	Ref. Nova Situação	100h/ semanais	200h/ semanais
Única	1	1.179,65	2.359,31	Única	1	1.186,21	2.372,42
	2	1.203,25	2.406,49		2	1.209,93	2.419,86
	3	1.227,31	2.454,62		3	1.234,13	2.468,26
	4	1.251,85	2.503,71		4	1.258,81	2.517,62
	5	1.276,88	2.553,78		5	1.283,99	2.567,98
	6	1.302,43	2.604,86		6	1.309,67	2.619,34

*Handwritten signature/initials*

ANEXO IV - LEI Nº: 1.197, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013.

Tabelas Vencimentais – Quadro Efetivo

Cargo: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA

Classe: PEB I (nível médio normal)			Classe: PEB II (graduação)		
Ref. Proposta	100h/ semanais	200h/ semanais	Ref. Nova Situação	100h/ semanais	200h/ semanais
1	906,62	1.813,05	1	1.032,68	2.065,36
2	924,65	1.849,31	2	1.053,32	2.106,66
3	943,15	1.886,30	3	1.074,39	2.148,79
4	962,01	1.924,03	4	1.095,88	2.191,77
5	981,25	1.962,50	5	1.117,80	2.235,61
6	1.000,87	2.001,75	6	1.140,15	2.280,32
7	1.020,89	2.041,79	7	1.162,95	2.325,90
8	1.041,31	2.082,62	8	1.186,21	2.372,42
9	1.062,13	2.124,27	9	1.209,93	2.419,86
10	1.083,37	2.166,76	10	1.234,13	2.468,26
11	1.105,04	2.210,09	11	1.258,81	2.517,62
12	1.127,14	2.254,30	12	1.283,99	2.567,98
13	1.149,68	2.299,36	13	1.309,67	2.619,34
14	1.172,67	2.345,34	14	1.335,86	2.671,72
15	1.196,12	2.392,24	15	1.362,58	2.725,16
16	1.220,04	2.440,08	16	1.389,83	2.779,66
17	1.244,44	2.488,88	17	1.417,63	2.835,26
18	1.269,33	2.538,66	18	1.445,98	2.891,96

*RWT*

ANEXO IV - LEI Nº: 1.197, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013.

Tabelas Vencimentais – Quadro Efetivo

Cargos: Supervisor/a Escolar e Orientador/a Educacional

Classe: Única (graduação)		
Ref. Nova Situação	100h/ semanais	200h/ semanais
1	1.186,21	2.372,42
2	1.209,93	2.419,86
3	1.234,13	2.468,26
4	1.258,81	2.517,62
5	1.283,99	2.567,98
6	1.309,67	2.619,34
7	1.335,86	2.671,72
8	1.362,58	2.725,16
9	1.389,83	2.779,66
10	1.417,63	2.835,26
11	1.445,98	2.891,96
12	1.474,90	2.949,80
13	1.504,40	3.008,80
14	1.534,49	3.068,98
15	1.565,18	3.130,36
16	1.596,48	3.192,96
17	1.628,41	3.256,82
18	1.660,98	3.321,96

*Art*

**ANEXO V - LEI Nº: 1.197, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013.  
DESCRIÇÕES DE CARGOS**

**Cargo: ORIENTADOR(A) EDUCACIONAL**

**Carreira:** Magistério

**Atividade:** Suporte Pedagógico à Docência

**Descrição Sumária:**

Planejar, coordenar, supervisionar, executar, aconselhar e acompanhar atividades de orientação educacional, bem como por meio de estudos, pesquisas, análises, pareceres compreendidos no seu campo profissional.

**Atribuições:**

- Planejar e coordenar a implantação e funcionamento do Serviço de Orientação Educacional em nível de Escola e Comunidade.
- Planejar e coordenar a implantação e funcionamento do Serviço de Orientação Educacional dos órgãos do Serviço Público Federal, Municipal e Autárquico; das Sociedades de Economia Mista Empresas Estatais, Paraestatais e Privadas.
- Coordenar a orientação vocacional do educando, incorporando-o ao processo educativo global.
- Coordenar o processo de sondagem de interesses, aptidões e habilidades do educando.
- Coordenar o processo de informação educacional e profissional com vista à orientação vocacional.
- Sistematizar o processo de intercâmbio das informações necessárias ao conhecimento global do educando.
- Sistematizar o processo de acompanhamento dos alunos, encaminhando a outros especialistas aqueles que exigirem assistência especial.
- Coordenar o acompanhamento pós-escolar.
- Ministras disciplinas de Teoria e Prática da Orientação Educacional, satisfeitas as exigências da legislação específicas do ensino.
- Supervisionar estágios na área da Orientação Educacional.
- Emitir pareceres sobre matéria concernente à Orientação Educacional.
- Compete, ainda, ao Orientador Educacional as seguintes atribuições:
  - a) Participar no processo de identificação das características básicas da comunidade;
  - b) Participar no processo de caracterização da clientela escolar;
  - c) Participar no processo de elaboração do currículo pleno da escola;
  - d) Participar na composição caracterização e acompanhamento de turmas e grupos;

*Aut*

- e) Participar do processo de avaliação e recuperação dos alunos;
  - f) Participar do processo de encaminhamento dos alunos estagiários;
  - g) Participar no processo de integração escola-família-comunidade;
  - h) Realizar estudos e pesquisas na área da Orientação Educacional.
- Desempenhar outras atribuições correlatas.

**Cargo: PROFESSOR(A) DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

**Carreira:** Magistério

**Atividade:** Docência

**Descrição Sumária:**

Planejar e ministrar aulas no âmbito da Educação Básica, transmitindo os conteúdos teórico-práticos pertinentes, utilizando materiais e instalações apropriadas para desenvolver a formação dos alunos, sua capacidade de análise crítica e suas aptidões.

**Atribuições:**

- Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola.
- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola.
- Zelar pela aprendizagem dos alunos.
- Estabelecer e implantar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento.
- Ministrar os dias letivos e as aulas estabelecidas.
- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.
- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e comunidade.
- Coordenar as atividades do curso, desenvolvendo nos alunos o prazer pelas artes, planejando jogos, atividades musicais e rítmicas, selecionando e preparando textos adequados, através de consultas a obras específicas ou troca de idéias com técnicos em assuntos educacionais e/ou outros orientadores, para proporcionar o aperfeiçoamento do ensino-aprendizagem.
- Desenvolver nos alunos o hábito da higiene, disciplina, tolerância e outros atributos, empregando recursos audiovisuais ou outros meios adequados, para possibilitar a sua socialização.
- Registrar em fichas, aproveitamentos e atividades realizadas no período escolar, com a finalidade de proceder a avaliação do desenvolvimento do curso de forma eficiente e eficaz.
- Acompanhar e apoiar alunos com necessidades educativas especiais, desenvolvendo-lhes a capacidade física, intelectual, moral e profissional, com vistas à sua realização pessoal e integração na sociedade.
- Incentivar, acompanhar e supervisionar a prática de atividades físicas voltadas principalmente para a prática de esportes, desenvolvendo trabalhos de grupos com conteúdos que desenvolva o intelecto, a ascensão social, o espírito de equipe, o companheirismo, a cultura de paz e o respeito ao próximo.
- Desempenhar outras atribuições correlatas.

*AWF*



**Cargo: SUPERVISOR(A) ESCOLAR**

**Carreira:** Magistério

**Atividade:** Suporte Pedagógico à Docência

**Descrição sumária das atividades:**

Assessorar, acompanhar, orientar, avaliar e controlar os processos educacionais implementados nos diferentes níveis desse sistema municipal de ensino.

**Atribuições:**

- Orientar o acompanhamento, avaliação e controle das proposições curriculares na área de sua jurisdição.
- Compatibilizar os projetos das áreas administrativas e técnico-pedagógicas, a nível interescolar.
- Garantir o fluxo recíproco das informações entre a unidade escolar e a Secretaria Municipal de Educação.
- Assistir tecnicamente os diretores e coordenadores pedagógicos para solucionar problemas de elaboração e execução do plano escolar.
- Manter-se permanentemente em contato com as escolas sob jurisdição, por intermédio de visitas regulares e de reuniões com diretores, coordenadores pedagógicos e/ou professores, através dos quais se fará sentir sua ação de natureza pedagógica.
- Determinar providências tendentes a corrigir eventuais falhas administrativas a que venha constatar.
- Participar da elaboração de programas e projetos relativos à Secretaria Municipal de Educação.
- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais relativas à organização didática, administrativa e disciplinar emanadas das autoridades superiores.
- Apresentar relatórios das atividades desenvolvidas.
- Supervisionar os estabelecimentos de ensino e verificar a observância dos respectivos Regimentos Escolares.
- Garantir a integração do sistema municipal de ensino em seus aspectos administrativos, fazendo observar o cumprimento das normas legais e das determinações dos órgãos superiores.
- Manter os estabelecimentos de ensino informados das diretrizes e determinações superiores e assistir os diretores na interpretação de textos legais.
- Acompanhar e assistir os programas de integração escola-comunidade.
- Analisar os estatutos das instituições auxiliares das escolas, verificar sua observância e controlar a execução de seus programas.
- Examinar as condições físicas do ambiente, dos implementos e do instrumental utilizados, tendo em vista a higiene e a segurança do trabalho escolar.
- Sugerir medidas para a revisão do prédio escolar, bem como para renovação, reparo e aquisição do equipamento.
- Orientar a matrícula de acordo com as instruções fixadas pela Secretaria Municipal de Educação.
- Orientar e analisar levantamento de dados estatísticos sobre as escolas.
- Constatar e analisar problemas de evasão escolar e formular soluções.
- Examinar documentos da vida escolar do aluno, bem como os livros de registro do estabelecimento de ensino.
- Sugerir medidas para o bom funcionamento das escolas sob sua supervisão.
- Desempenhar outras atribuições correlatas.

*MUT*