



LEI N°. 283, DE 30 DE JUNHO DE 2010.

Reestrutura o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho, Estado da Bahia, e dá outras providências.

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

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

I - racionalização da estrutura de cargos e da carreira;

II - legalidade e segurança jurídica;

III - reconhecimento e valorização dos integrantes do Quadro de Cargos do Magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho;

IV - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;

V - criação de bases para execução de uma política de recursos humanos capaz de incentivar a melhoria do desempenho funcional em benefício da qualidade, da produtividade e do comprometimento do integrante do Quadro do Magistério com os resultados do seu trabalho.



Art. 2º - Para os fins desta Lei considera-se:

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

II - **Professores/Docentes:** titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores do Magistério com atribuições de docência nas unidades escolares;

III - **Especialistas de Educação:** titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores do Magistério, nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os Professores efetivos que tenham graduação em Pedagogia ou pós-graduação na área de educação ou mestrado ou doutorado, com atribuições em áreas de coordenação e orientação pedagógicas, supervisão do sistema municipal de ensino, gestão técnico-administrativa da unidade escolar, planejamento, avaliação e assessoramento em assuntos educacionais, ensino e pesquisa na escola ou em órgãos e unidades técnicas da Secretaria Municipal de Educação;

IV - **Cargo de provimento efetivo:** conjunto de atribuições e responsabilidades, cometidas ao servidor com as características essenciais de criação por lei, com denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos municipais;

V - **Nível** - agrupamento de cargos com a mesma denominação e iguais responsabilidades, identificados pelo grau de conhecimento e escolaridade exigíveis para o seu provimento;

VI - **Referência** - posição estabelecida na faixa de vencimentos, para o ocupante do cargo dentro do respectivo nível, em função do desempenho;

VII - **Vencimento Base:** retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, de acordo com o Nível e a Referência;

VIII - **Remuneração:** retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo composto pelo vencimento base acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em lei;

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



Art. 3º - A carreira do Magistério Público Municipal, abrangendo a Educação Básica (Educação Infantil e o Ensino Fundamental) é constituída pelos cargos de provimento efetivo de Professor, Orientador Pedagógico e Especialista em Educação, este último nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os Professores efetivos que tenham graduação em Pedagogia ou pós-graduação na área de educação ou mestrado ou doutorado, na forma do Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA

Art. 4º - A carreira do Magistério Público Municipal fica estruturada em níveis e referências na forma estabelecida nesta Lei.

§ 1º - Os níveis em número de 04 (quatro), identificados em numeração arábica, em ordem crescente correspondem aos graus de aperfeiçoamento e especialização do profissional, conforme definido no Anexo II.

§ 2º - As referências em número de 10 (dez), dispostas horizontalmente e alfabeticamente identificadas de "A" a "J", expressam o conceito obtido pelo titular do cargo, considerando o seu desempenho funcional, a qualidade e os resultados das atividades por ele desenvolvidas, conforme Anexo III.

CAPÍTULO III
DAS ATRIBUIÇÕES DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 5º - São atribuições do Professor:

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

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

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de aprendizagem e de recuperação para os alunos de menores rendimentos;



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

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

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

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

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

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

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

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

XIII - exercer outras atribuições correlatas e afins.

Art. 6º - São atribuições do Especialista em Educação e Orientador:

I - coordenar o planejamento e a execução das ações pedagógicas nas Unidades Escolares;

II - articular a elaboração participativa do Projeto Político-Pedagógico da Escola;

III - acompanhar o processo de implantação das diretrizes da Secretaria relativas à avaliação da aprendizagem e dos currículos, orientando e intervindo junto aos professores e alunos quando solicitado e/ou necessário;

IV - coordenar e acompanhar as atividades dos horários de Atividade Complementar em Unidades Escolares, viabilizando a atualização pedagógica em serviço;



Estado da Bahia
Prefeitura Municipal de Serra do Ramalho
CNPJ – 16.417.784/0001-98
Governo da Paz e do Desenvolvimento

V - estimular, articular e participar da elaboração de projetos especiais junto à comunidade escolar;

VI - elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema de ensino ou da escola;

VII - elaborar, acompanhar e avaliar, em conjunto com a Direção da Unidade Escolar, os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema de ensino e de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;

VIII - promover ações que aperfeiçoem as relações interpessoais na comunidade escolar;

IX - divulgar e analisar junto a comunidade escolar, documentos e projetos do órgão central, buscando implementá-los nas unidades escolares atendendo as peculiaridades regionais;

X - analisar os resultados de desempenho dos alunos, visando à correção de desvios no Planejamento Pedagógico;

XI - propor e planejar ações de atualização e aperfeiçoamento de professores e técnicos, visando à melhoria de desempenho profissional;

XII - conceber, estimular e implantar inovações pedagógicas e divulgar as experiências de sucesso, promovendo o intercâmbio entre as unidades escolares;

XIII - identificar, orientar e encaminhar, para serviços especializados, alunos que apresentem necessidades de atendimento diferenciado;

XIV - promover e incentivar a realização de palestras, encontros e similares, com grupos de alunos e professores sobre temas relevantes para a educação preventiva integral e cidadania;

XV - propor, em articulação com a direção, a implantação e implementação de medidas e ações que contribuam para promover a melhoria da qualidade de ensino e o sucesso escolar dos alunos;

XVI - organizar e coordenar a implantação e implementação do Conselho de Classe numa perspectiva inovadora de instância avaliativa do desempenho dos alunos;



XVII - promover reuniões e encontros com os pais, visando à integração escola/família para promoção do sucesso escolar dos alunos;

XVIII - estimular e apoiar a criação de Associações de Pais, de Grêmios Estudantis e outras que contribuam para o desenvolvimento e a qualidade da educação;

XIX - exercer outras atribuições correlatas e afins.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO

Art. 7º - O ingresso no cargo de provimento efetivo de Professor e Orientador Pedagógico da Carreira do Magistério Público Municipal é condicionado a previa aprovação em concurso público de provas e títulos, e dar-se-á sempre no nível e classe iniciais do cargo em que o candidato tenha logrado aprovação.

§ 1º - O Especialista em Educação será nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os Professores efetivos que tenham graduação em Pedagogia ou pós-graduação na área de educação ou mestrado ou doutorado.

§ 2º - De acordo com as Diretrizes do Conselho Nacional de Educação, comprovada a existência de vagas nas escolas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concursos anteriores, a Prefeitura realizará concurso público para preenchimento das vagas.

§ 3º - Até que seja realizado o próximo concurso público fica o Poder Executivo autorizado a convocar os classificados no último concurso, desde que esteja dentro do prazo de validade, através de convocação pública em meios de comunicação e editais de convocação.

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



CAPÍTULO V
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 9º - Desenvolvimento na Carreira é a evolução do servidor dentro do seu respectivo cargo, em razão de seu aprimoramento e desempenho, através de capacitação profissional e das progressões horizontal e vertical.

Art. 10 - O planejamento e a execução dos programas de formação profissional levarão em conta:

I - a prioridade em áreas curriculares carentes de professores;

II - atualização constante ou periódica, para os servidores do magistério;

III - realizações de convênios com Instituições credenciadas;

IV - utilização de metodologias diversificadas na formação presencial, levando em conta o processo de educação à distância como complementar.

Art. 11 - Constituirão incentivos de progressão por qualificação do servidor:

I - a dedicação exclusiva ao cargo no Sistema Municipal de Ensino;

II - o desempenho no trabalho, mediante avaliação de desempenho profissional;

III - a qualificação em instituições credenciadas;

IV - o tempo de serviço na função.

Art. 12 - O Desenvolvimento Funcional se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar os recursos suficientes para:

I - Progressão Vertical, preenchidas as condições estabelecidas nesta Lei;



II - Progressão Horizontal dos servidores de cada cargo, a cada processo de avaliação.

Art. 13 - Os processos de Desenvolvimento Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 24 meses, tendo seus efeitos financeiros em 01 de março de cada exercício, beneficiando os servidores habilitados.

§ 1º - Os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que poderão progredir, considerando as notas obtidas na Avaliação de Desempenho.

§ 2º - Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I - estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

II - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;

III - tiver maior número de dias efetivamente trabalhados no interstício;

IV - tiver maior tempo de efetivo serviço no cargo.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 14 - A Progressão Vertical é a passagem de um nível para outro superior, mediante apresentação de títulos, diplomas ou certificados vinculados à área de atuação ou de conhecimento relacionado ao cargo.

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

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

Art. 15 - Não concorrerá à Progressão Vertical o servidor do Magistério que:

I - estiver cumprindo estágio probatório;



II - estiver respondendo a processo de natureza disciplinar;

III - tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos 6 (seis) meses que antecedem a progressão; e,

IV - não atender às exigências estabelecidas nesta Lei.

Art. 16 - A progressão vertical ou funcional por nível dar-se-á em razão de nova titulação e sempre a requerimento do interessado, por ato da Secretaria Municipal de Educação que determinará o apostilamento competente.

Parágrafo único - A percepção dos benefícios e vantagens decorrentes é devida a partir da data de seu requerimento, desde que comprovada a titulação.

Art. 17 - Para fazer jus à progressão vertical, além de nova titulação, o servidor deverá satisfazer os seguintes requisitos:

I - atender os pré-requisitos de formação para o nível e especialidade constantes na descrição de cargo;

II - não ter sofrido punição disciplinar nos 06 (seis) meses, que antecedem a progressão;

III - estar em exercício na função do magistério.

Art. 18 - Na progressão vertical, o Servidor Municipal será posicionado na referência mais próxima que lhe assegure acréscimo de vencimento.

SEÇÃO III DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 19 - A Progressão Horizontal é a passagem de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da mesma classe, determinado pelo tempo de serviço, de 3,5% (três e meio por cento) a cada dois anos, obedecendo ao total de 10 referências.

Art. 20 - Estará habilitado à Progressão Horizontal o servidor que:



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

II - não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;

III - passar pelo processo de avaliação de desempenho, com pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento);

IV - frequência regular, assim considerada, a inexistência de faltas injustificadas ao serviço;

V - aperfeiçoamento funcional, através da capacitação para melhor desempenhar as atividades do cargo que ocupa, adquirida em cursos regulares, inerentes às atividades, bem como estudos e trabalhos específicos;

VI - tiver cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos na referência em que se encontra.

CAPÍTULO VI **DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO MAGISTÉRIO**

Art. 21 - Fica instituído o Programa de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Desenvolvimento Funcional.

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

Art. 22 - O Programa de Avaliação de Desempenho é composto por:

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

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

Art. 23 - A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada para fins de programação de ações de



capacitação e qualificação e como critério para o Desenvolvimento Funcional, compreendendo:

- I - Avaliação das Atividades de Ensino;
- II - Participação em Atividades Administrativas e de Capacitação;
- III - Exercício de Cargos de Confiança;

Art. 24 - As planilhas de avaliação de desempenho funcional fazem parte dos anexos IV, V e VI desta Lei.

CAPÍTULO VII
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA E VENCIMENTOS DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL - COGESP

Art. 25 - O processo de Avaliação de Desempenho será coordenado pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP, que consolidará as avaliações encaminhadas pelas sub-comissões de cada unidade escolar.

§ 1º - Em cada unidade escolar deverá ser formada uma sub-comissão da COGESP, com a mesma finalidade.

§ 2º - A avaliação de desempenho será baseada nas informações constantes das planilhas elaboradas para este fim, constantes dos Anexos IV a VI desta Lei.

§ 3º - As planilhas serão preenchidas pelos Diretores das Escolas, juntamente com um Professor e um Especialista em Educação, escolhidos por seus pares e no caso de avaliação destes, pela chefia à qual estejam subordinados.

§ 4º - Nas Unidades de Ensino onde houver menos de cinco professores, as planilhas serão preenchidas pelo Diretor.

§ 5º - As planilhas de avaliação de desempenho, constantes dos Anexos IV e V, deverão ser preenchidas anualmente e entregues a COGESP.

Art. 26 - Compete à Comissão estabelecida no caput deste artigo:



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

II - emitir parecer sobre as concessões das gratificações estabelecidas no Estatuto de Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho;

III - apreciar requerimentos de alterações de jornada de trabalho;

IV - acompanhar os processos referentes ao Desenvolvimento Funcional e de Avaliação de Desempenho;

V - avaliar os documentos comprobatórios dos cursos que se pretende utilizar para fins de Desenvolvimento Funcional;

VI - julgar os recursos do servidor efetivo do Magistério referentes à Avaliação de Desempenho, quanto a vícios formais do processo;

VII - apreciar os requerimentos de alterações de anuênio conforme estabelecido o Estatuto do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho;

VIII - exercer as competências que lhes forem atribuídas em regulamento.

Parágrafo único - A COGESP poderá, a qualquer tempo, no julgamento de recursos, utilizar-se das informações existentes sobre o servidor do Magistério avaliado, bem como solicitar das unidades e chefias, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

Art. 27 - As regras para o processo e julgamento do recurso referido no inciso VI do artigo anterior constituirão objeto de regulamentação.

Art. 28 - Compete ao Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentar os trabalhos da Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP.

§ 1º - A Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP será composta



com representantes do Poder Executivo Municipal e representantes da categoria.

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

Art. 29 - A Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP, será integrado pelos seguintes membros:

I - o Secretário Municipal de Educação que presidirá a Comissão;

II - dois representantes da Secretaria Municipal de Administração;

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

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

V - 02 (dois) representantes do Sindicato dos Servidores da Categoria.

Art. 30 - Caberá ao Chefe do Poder Executivo a nomeação dos membros da Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP.

CAPÍTULO VIII DOS VENCIMENTOS E VANTAGENS

Art. 31 - Os vencimentos dos cargos que integram a carreira do Magistério Público Municipal a partir da vigência desta Lei serão os constantes do Anexo III.

Art. 32 - Além das vantagens previstas no Estatuto do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho, poderão ser concedidas aos titulares de cargos da carreira do Magistério Público Municipal vantagens pecuniárias outras asseguradas aos servidores públicos municipais, desde que não conflitantes com o disposto nesta Lei.



Art. 33 - O reajuste de vencimentos do magistério será realizado tendo como data base o mês de janeiro de cada ano, de acordo com o aumento da receita das verbas do FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, para o ano escolar.

Art. 34 - O reajuste de vencimentos, quando ocorrer, deverá ser aplicado linearmente em toda estrutura que compõe as tabelas salariais dos cargos da carreira do Magistério Público Municipal.

CAPÍTULO IX DO ENQUADRAMENTO

Art. 35 - O enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo da carreira do Magistério Público Municipal será efetivado no nível correspondente à formação profissional e ao grau de especialização previstos no Anexo I desta Lei.

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

§ 2º - Se do enquadramento ora determinado resultar padrão de remuneração básica inferior ao praticado até a vigência desta Lei, ficará assegurado o acesso a referência cujo padrão de vencimento seja imediatamente superior, no nível correspondente.

Art. 36 - O titular de cargo da carreira do Magistério Público Municipal que até a data desta Lei não comprove o preenchimento do requisito de formação profissional exigido para provimento dos cargos nos níveis ora estruturados, será enquadrado em Quadro Especial, a ser extinto com a vacância.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37 - A parcela básica dos proventos do pessoal inativo do Magistério Público Municipal será reajustada nas mesmas condições do pessoal ativo de igual categoria.

Parágrafo único - O pessoal inativo do quadro atual dos servidores efetivos fica enquadrado no nível e referência de acordo com a sua titulação.



Art. 38 - O piso salarial dos Servidores da área de Educação pública do Município de Serra do Ramalho é fixado na referência inicial do nível 1, conforme anexo III.

Art. 39 - Fica criado na Secretaria de Educação, o Quadro Especial do Magistério, constituído pelos cargos efetivos de Professor Não Licenciado e Professor com Licenciatura Curta, organizados na forma do Anexo I e III desta Lei.

§ 1º - Os atuais titulares de cargos do magistério que não comprovem a formação exigida para enquadramento nos níveis estabelecidos por esta Lei, serão integrados no Quadro Especial instituído na forma deste artigo, observada e respeitada a correspondência das referências ora instituídas com as referências alcançadas no Plano de Carreira anterior.

§ 2º - O titular de cargo integrado em Quadro Especial na forma deste artigo, terá assegurado o seu enquadramento no Plano de Carreira e Vencimentos estruturado por esta Lei, se comprovar o preenchimento do requisito de formação profissional exigido para provimento do nível I do correspondente cargo, até 31 de dezembro de 2010.

§ 3º - Os servidores que não comprovarem a habilitação exigida para acesso à carreira, permanecerão enquadrados no Quadro Especial, sendo-lhes assegurada a progressão para acesso às referências, na forma que dispuser o Regulamento.

§ 4º - O Quadro Especial de que trata este artigo tem a sua lotação limitada à nomenclatura de cargo e ao número de servidores nele integrados, ficando vedada à realização de novos provimentos a partir da data de vigência desta Lei.

Art. 40 - Compõem o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério, os anexos I a VI desta Lei.

Art. 41 - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 120 (cento e vinte) dias.

Art. 42 - As despesas com a execução desta Lei correrão à conta das verbas próprias do município e do FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização



Estado da Bahia
Prefeitura Municipal de Serra do Ramalho
CNPJ – 16.417.784/0001-98
Governo da Paz e do Desenvolvimento

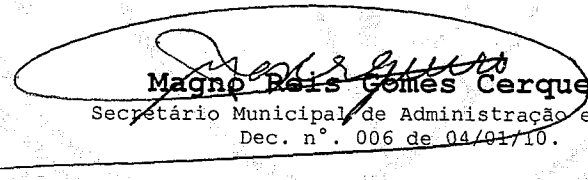
dos Profissionais da Educação, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abertura de créditos suplementares.

Art. 43 - Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 44 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal n°. 278/2009, de 22 de dezembro de 2009.

Gabinete do prefeito municipal de Serra do Ramalho, Estado da Bahia, em 30 de Junho de 2010.


CARLOS CARAIABAS DE SOUSA
Prefeito Municipal


Magno Reis Gomes Cerqueira
Secretário Municipal de Administração e Finanças
Dec. n°. 006 de 04/01/10.



a. ANEXO I

ESTRUTURA DE CARGO EFETIVO E CARGO COMISSIONADO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CARGO EFETIVO

NOMENCLATURA	NÍVEIS	QUANTITATIVOS DE CARGOS
PROFESSOR	1	
	2	
	3	
	4	

CARGO COMISSIONADO

NOMENCLATURA	NÍVEIS	QUANTITATIVOS DE CARGOS
ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	1	
	2	
	3	
	4	

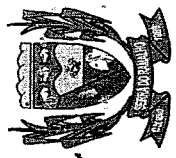
QUADRO ESPECIAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

NOMENCLATURA	QUANTITATIVO
PROFESSOR NÃO LICENCIADO	
PROFESSOR COM LICENCIATURA CURTA	



ANEXO I (continuação)
QUADRO DE VAGAS

CARGO	DISCIPLINA	VAGAS
PROFESSOR	ENSINO FUNDAMENTAL I EDUCAÇÃO INFANTIL (Ensino Fundamental da 1ª a 4ª séries ou do 1º ao 5º ano)	
	ENSINO FUNDAMENTAL II (Ensino Fundamental do 5ª a 8ª séries ou do 6º ao 9º ano) PORTUGUÊS MATEMÁTICA HISTÓRIA GEOGRAFIA CIÊNCIAS EDUCAÇÃO FÍSICA EDUCAÇÃO ARTÍSTICA ENSINO RELIGIOSO LÍNGUA ESTRANGEIRA	



Estado da Bahia
Prefeitura Municipal de Serra do Ramalho
CNPJ – 16.417.784/0001-98
Governo da Paz e do Desenvolvimento

ANEXO III (Continuação)

TABELA DE VENCIMENTOS DE DIRETORES E VICE-DIRETORES

40 Horas Semanais	CARGO	NIVEL	Referência																		
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J									
	DIRETOR	1	1.377,06																		
		2	1.596,38																		
		3	1.850,64																		
		4	2.145,39																		

20 Horas Semanais	CARGO	NIVEL	Referência									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	VICE-DIRETOR	1	688,53	712,63	737,57	763,39	790,10	817,76	846,38	876,00	906,66	938,40
		2	798,20	826,14	855,05	884,98	915,95	948,01	981,19	1.015,53	1.051,08	1.087,86
		3	925,32	957,71	991,23	1.025,92	1.061,83	1.098,99	1.137,45	1.177,27	1.218,47	1.261,12
		4	1.072,70	1.110,24	1.149,10	1.189,32	1.230,95	1.274,03	1.318,62	1.364,77	1.412,54	1.461,98



PLANILHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL (ANEXOS IV, V
e VI).

ANEXO IV
AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENSINO

I - DAS ATIVIDADES DE ENSINO

Avalie as atividades de ensino de acordo com os itens e quesitos seguintes, marcando com um "X"

1. QUANTO AO PLANEJAMENTO	SEMPRE	MUITAS VEZES	ALGUMAS VEZES	DIFICILMENTE
a) Há participação na elaboração dos projetos educacionais.				
b) O Plano de Estudos é elaborado de acordo com as normas traçadas pela Secretaria Municipal de Educação.				
c) Os Planos de Aula observam clareza de conteúdos.				
d) Os Planos de Aula observam adequação ao nível da classe.				
e) Os Planos de Aula estão correlacionados com o plano de estudo e proposta político-pedagógica.				
f) Os Planos de Aula oportuniza a avaliação dos alunos.				
g) Os Planos de Aula prevêem técnicas de aprendizagem.				



ANEXO IV (continuação)

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

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



ANEXO IV (continuação)

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

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

ANEXO II
MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO/FUNÇÕES GRATIFICADAS

DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO	QUANTIDADE	GRATIFICAÇÃO/REMUNERAÇÃO
Diretor de Unidade de Ensino de Grande Porte	DE1		80% Vencimento base
Diretor de Unidade de Ensino de Médio Porte	DE2		50% Vencimento base
Diretor de Unidade de Ensino de Pequeno Porte	DE3		30% Vencimento base
Vice-Diretor de Unidade de Ensino de Grande Porte	VD1	1 ou 2	50% da gratificação devida à direção correspondente
Vice-Diretor de Unidade de Ensino de Médio Porte	VD2		
Vice-Diretor de Unidade de Ensino de pequeno Porte	VD3		
Secretário Escolar	SE		510,00

LEI Nº. 283, DE 30 DE JUNHO DE 2010;

Reestrutura o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho, Estado da Bahia, e dá outras providências.

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

- I - racionalização da estrutura de cargos e da carreira;
- II - legalidade e segurança jurídica;
- III - reconhecimento e valorização dos integrantes do Quadro de Cargos do Magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho;
- IV - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;
- V - criação de bases para execução de uma política de recursos humanos capaz de incentivar a melhoria do desempenho funcional em benefício da qualidade, da produtividade e do comprometimento do integrante do Quadro do Magistério com os resultados do seu trabalho.

Art. 2º - Para os fins desta Lei considera-se:

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

II - Professores/Docentes: titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores do Magistério com atribuições de docência nas unidades escolares;

III - Especialistas de Educação: titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores do Magistério, nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os Professores efetivos que tenham graduação em Pedagogia ou pós-graduação na área de educação ou mestrado ou doutorado, com atribuições em áreas de coordenação e orientação pedagógicas, supervisão do sistema municipal de ensino, gestão técnico-administrativa da unidade escolar, planejamento, avaliação e assessoramento em assuntos educacionais, ensino e pesquisa na escola ou em órgãos e unidades técnicas da Secretaria Municipal de Educação;

IV - Cargo de provimento efetivo: conjunto de atribuições e responsabilidades, cometidas ao servidor com as características essenciais de criação por lei, com denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos municipais;

V - Nível - agrupamento de cargos com a mesma denominação e iguais responsabilidades, identificados pelo grau de conhecimento e escolaridade exigíveis para o seu provimento;

VI - Referência - posição estabelecida na faixa de vencimentos, para o ocupante do cargo dentro do respectivo nível, em função do desempenho;

VII - Vencimento Base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, de acordo com o Nível e a Referência;

VIII - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo composto pelo vencimento base acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em lei;

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

Art. 3º - A carreira do Magistério Público Municipal, abrangendo a Educação Básica (Educação Infantil e o Ensino Fundamental) é constituída pelos cargos de provimento efetivo de Professor, Orientador

Pedagógico e Especialista em Educação, este último nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os Professores efetivos que tenham graduação em Pedagogia ou pós-graduação na área de educação ou mestrado ou doutorado, na forma do Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA

Art. 4º - A carreira do Magistério Público Municipal fica estruturada em níveis e referências na forma estabelecida nesta Lei.

§ 1º - Os níveis em número de 04 (quatro), identificados em numeração arábica, em ordem crescente correspondem aos graus de aperfeiçoamento e especialização do profissional, conforme definido no Anexo II.

§ 2º - As referências em número de 10 (dez), dispostas horizontalmente e alfabeticamente identificadas de "A" a "J", expressam o conceito obtido pelo titular do cargo, considerando o seu desempenho funcional, a qualidade e os resultados das atividades por ele desenvolvidas, conforme Anexo III.

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 5º - São atribuições do Professor:

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

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

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de aprendizagem e de recuperação para os alunos de menores rendimentos;

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII - exercer outras atribuições correlatas e afins.

Art. 6º - São atribuições do Especialista em Educação e Orientador:

I - coordenar o planejamento e a execução das ações pedagógicas nas Unidades Escolares;

II - articular a elaboração participativa do Projeto Político-Pedagógico da Escola;

III - acompanhar o processo de implantação das diretrizes da Secretaria relativas à avaliação da aprendizagem e dos currículos, orientando e intervindo junto aos professores e alunos quando solicitado e/ou necessário;

IV - coordenar e acompanhar as atividades dos horários de Atividade Complementar em Unidades Escolares, viabilizando a atualização pedagógica em serviço;

V - estimular, articular e participar da elaboração de projetos especiais junto à comunidade escolar;

VI - elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema de ensino ou da escola;

VII - elaborar, acompanhar e avaliar, em conjunto com a Direção da Unidade Escolar, os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema de ensino e de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros,

de pessoal e de recursos materiais;

VIII - promover ações que aperfeiçoem as relações interpessoais na comunidade escolar;

IX - divulgar e analisar junto a comunidade escolar, documentos e projetos do órgão central, buscando implementá-los nas unidades escolares atendendo as peculiaridades regionais;

X - analisar os resultados de desempenho dos alunos, visando à correção de desvios no Planejamento Pedagógico;

XI - propor e planejar ações de atualização e aperfeiçoamento de professores e técnicos, visando à melhoria de desempenho profissional;

XII - conceber, estimular e implantar inovações pedagógicas e divulgar as experiências de sucesso, promovendo o intercâmbio entre as unidades escolares;

XIII - identificar, orientar e encaminhar, para serviços especializados, alunos que apresentem necessidades de atendimento diferenciado;

XIV - promover e incentivar a realização de palestras, encontros e similares, com grupos de alunos e professores sobre temas relevantes para a educação preventiva integral e cidadania;

XV - propor, em articulação com a direção, a implantação e implementação de medidas e ações que contribuam para promover a melhoria da qualidade de ensino e o sucesso escolar dos alunos;

XVI - organizar e coordenar a implantação e implementação do Conselho de Classe numa perspectiva inovadora de instância avaliativa do desempenho dos alunos;

XVII - promover reuniões e encontros com os pais, visando à integração escola/família para promoção do sucesso escolar dos alunos;

XVIII - estimular e apoiar a criação de Associações de Pais, de Grêmios Estudantis e outras que contribuam para o desenvolvimento e a qualidade da educação;

XIX - exercer outras atribuições correlatas e afins.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO

Art. 7º - O ingresso no cargo de provimento efetivo de Professor e Orientador Pedagógico da Carreira do Magistério Público Municipal é condicionado a prévia aprovação em concurso público de provas e títulos, e dar-se-á sempre no nível e classe iniciais do cargo em que o candidato tenha logrado aprovação.

§ 1º - O Especialista em Educação será nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os Professores efetivos que tenham graduação em Pedagogia ou pós-graduação na área de educação ou mestrado ou doutorado.

§ 2º - De acordo com as Diretrizes do Conselho Nacional de Educação, comprovada a existência de vagas nas escolas e a indisponibilidade de candidatos aprovados em concursos anteriores, a Prefeitura realizará concurso público para preenchimento das vagas.

§ 3º - Até que seja realizado o próximo concurso público fica o Poder Executivo autorizado a convocar os classificados no último concurso, desde que esteja dentro do prazo de validade, através de convocação pública em meios de comunicação e editais de convocação.

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

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 9º - Desenvolvimento na Carreira é a evolução do servidor dentro do seu respectivo cargo, em razão de seu aprimoramento e desempenho, através de capacitação profissional e das progressões horizontal e vertical.

Art. 10 - O planejamento e a execução dos programas de formação profissional levarão em conta:

- I - a prioridade em áreas curriculares carentes de professores;
- II - atualização constante ou periódica, para os servidores do magistério;
- III - realizações de convênios com Instituições credenciadas;
- IV - utilização de metodologias diversificadas na formação presencial, levando em conta o processo de educação à distância como complementar.

Art. 11 - Constituirão incentivos de progressão por qualificação do servidor:

- I - a dedicação exclusiva ao cargo no Sistema Municipal de Ensino;
- II - o desempenho no trabalho, mediante avaliação de desempenho profissional;
- III - a qualificação em instituições credenciadas;
- IV - o tempo de serviço na função.

Art. 12 - O Desenvolvimento Funcional se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar os recursos suficientes para:

- I - Progressão Vertical, preenchidas as condições estabelecidas nesta Lei;
- II - Progressão Horizontal dos servidores de cada cargo, a cada processo de avaliação.

Art. 13 - Os processos de Desenvolvimento Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 24 meses, tendo seus efeitos financeiros em 01 de março de cada exercício, beneficiando os servidores habilitados.

§ 1º - Os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que poderão progredir, considerando as notas obtidas na Avaliação de Desempenho.

§ 2º - Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

- I - estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
- II - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;
- III - tiver maior número de dias efetivamente trabalhados no interstício;
- IV - tiver maior tempo de efetivo serviço no cargo.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 14 - A Progressão Vertical é a passagem de um nível para outro superior, mediante apresentação de títulos, diplomas ou certificados vinculados à área de atuação ou de conhecimento relacionado ao cargo.

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

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

Art. 15 - Não concorrerá à Progressão Vertical o servidor do Magistério que:

- I - estiver cumprindo estágio probatório;
- II - estiver respondendo a processo de natureza disciplinar;
- III - tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos 6 (seis) meses que antecedem a progressão; e,
- IV - não atender às exigências estabelecidas nesta Lei.

Art. 16 - A progressão vertical ou funcional por nível dar-se-á em razão de nova titulação e sempre a requerimento do interessado, por ato da Secretaria Municipal de Educação que determinará o apostilamento competente.

Parágrafo único - A percepção dos benefícios e vantagens decorrentes é devida a partir da data de seu requerimento, desde que comprovada a titulação.

Art. 17 - Para fazer jus à progressão vertical, além de nova titulação, o servidor deverá satisfazer os seguintes requisitos:

- I - atender os pré-requisitos de formação para o nível e especialidade constantes na descrição de cargo;
- II - não ter sofrido punição disciplinar nos 06 (seis) meses, que antecedem a progressão;
- III - estar em exercício na função do magistério.

Art. 18 - Na progressão vertical, o Servidor Municipal será posicionado na referência mais próxima que lhe assegure acréscimo de vencimento.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 19 - A Progressão Horizontal é a passagem de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da mesma classe, determinado pelo tempo de serviço, de 3,5% (três e meio por cento) a cada dois anos, obedecendo ao total de 10 referências.

Art. 20 - Estará habilitado à Progressão Horizontal o servidor que:

- I - não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão, nos últimos 02 (dois) anos;
- II - não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;
- III - passar pelo processo de avaliação de desempenho, com pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento);
- IV - frequência regular, assim considerada, a inexistência de faltas injustificadas ao serviço;
- V - aperfeiçoamento funcional, através da capacitação para melhor desempenhar as atividades do cargo que ocupa, adquirida em cursos regulares, inerentes às atividades, bem como estudos e trabalhos específicos;
- VI - tiver cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos na referência em que se encontra.

CAPÍTULO VI

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO MAGISTÉRIO

Art. 21 - Fica instituído o Programa de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Desenvolvimento Funcional.

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

Art. 22 - O Programa de Avaliação de Desempenho é composto por:

- I - Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal, e para fins do primeiro Desenvolvimento Funcional;
- II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Desenvolvimento Funcional.

Art. 23 - A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para o Desenvolvimento Funcional, compreendendo:

- I - Avaliação das Atividades de Ensino;
- II - Participação em Atividades Administrativas e de Capacitação;
- III - Exercício de Cargos de Confiança;

Art. 24 - As planilhas de avaliação de desempenho funcional fazem parte dos anexos IV, V e VI desta Lei.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA E VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL - COGESP

Art. 25 - O processo de Avaliação de Desempenho será coordenado pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP, que consolidará as avaliações encaminhadas pelas sub-comissões de cada unidade escolar.

§ 1º - Em cada unidade escolar deverá ser formada uma sub-comissão da COGESP, com a mesma finalidade.

§ 2º - A avaliação de desempenho será baseada nas informações constantes das planilhas elaboradas para este fim, constantes dos Anexos IV a VI desta Lei.

§ 3º - As planilhas serão preenchidas pelos Diretores das Escolas, juntamente com um Professor e um Especialista em Educação, escolhidos por seus pares e no caso de avaliação destes, pela chefia à qual estejam subordinados.

§ 4º - Nas Unidades de Ensino onde houver menos de cinco professores, as planilhas serão preenchidas pelo Diretor.

§ 5º - As planilhas de avaliação de desempenho, constantes dos Anexos IV e V, deverão ser preenchidas anualmente e entregues a COGESP.

Art. 26 - Compete à Comissão estabelecida no caput deste artigo:

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

II - emitir parecer sobre as concessões das gratificações estabelecidas no Estatuto de Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho;

III - apreciar requerimentos de alterações de jornada de trabalho;

IV - acompanhar os processos referentes ao Desenvolvimento Funcional e de Avaliação de Desempenho;

V - avaliar os documentos comprobatórios dos cursos que se pretende utilizar para fins de Desenvolvimento Funcional;

VI - julgar os recursos do servidor efetivo do Magistério referentes à Avaliação de Desempenho, quanto a vícios formais do processo;

VII - apreciar os requerimentos de alterações de anuênio conforme estabelecido o Estatuto do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho;

VIII - exercer as competências que lhes forem atribuídas em regulamento.

Parágrafo único - A COGESP poderá, a qualquer tempo, no julgamento de recursos, utilizar-se das informações existentes sobre o servidor do Magistério avaliado, bem como solicitar das unidades e chefias, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

Art. 27 - As regras para o processo e julgamento do recurso referido no inciso VI do artigo anterior constituirão objeto de regulamentação.

Art. 28 - Compete ao Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentar os trabalhos da Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP.

§ 1º - A Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP será composta com representantes do Poder Executivo Municipal e representantes da categoria.

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

Art. 29 - A Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP, será integrado pelos seguintes membros:

I - o Secretário Municipal de Educação que presidirá a Comissão;

II - dois representantes da Secretaria Municipal de Administração;

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

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

IV - 02 (dois) representantes do Sindicato dos Servidores da Categoria.

Art. 30 - Caberá ao Chefe do Poder Executivo a nomeação dos membros da Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal - COGESP.

CAPÍTULO VIII

DOS VENCIMENTOS E VANTAGENS

Art. 31 - Os vencimentos dos cargos que integram a carreira do Magistério Público Municipal a partir da vigência desta Lei serão os constantes do Anexo III.

Art. 32 - Além das vantagens previstas no Estatuto do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho, poderão ser concedidas aos titulares de cargos da carreira do Magistério Público Municipal vantagens pecuniárias outras asseguradas aos servidores públicos municipais, desde que não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 33 - O reajuste de vencimentos do magistério será realizado tendo como data base o mês de janeiro de cada ano, de acordo com o aumento da receita das verbas do FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, para o ano escolar.

Art. 34 - O reajuste de vencimentos, quando ocorrer, deverá ser aplicado linearmente em toda estrutura que compõe as tabelas salariais dos cargos da carreira do Magistério Público Municipal.

CAPÍTULO IX

DO ENQUADRAMENTO

Art. 35 - O enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo da carreira do Magistério Público Municipal será efetivado no nível correspondente à formação profissional e ao grau de especialização previstos no Anexo I desta Lei.

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

§ 2º - Se do enquadramento ora determinado resultar padrão de remuneração básica inferior ao praticado até a vigência desta Lei, ficará assegurado o acesso a referência cujo padrão de vencimento seja imediatamente superior, no nível correspondente.

Art. 36 - O titular de cargo da carreira do Magistério Público Municipal que até a data desta Lei não comprove o preenchimento do requisito de formação profissional exigido para provimento dos cargos nos níveis ora estruturados, será enquadrado em Quadro Especial, a ser extinto com a vacância.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37 - A parcela básica dos proventos do pessoal inativo do Magistério Público Municipal será reajustada nas mesmas condições do pessoal ativo de igual categoria.

Parágrafo único - O pessoal inativo do quadro atual dos servidores efetivos fica enquadrado no nível e referência de acordo com a sua titulação.

Art. 38 - O piso salarial dos Servidores da área de Educação pública do Município de Serra do Ramalho é fixado na referência inicial do nível 1, conforme anexo III.

Art. 39 - Fica criado na Secretaria de Educação, o Quadro Especial do Magistério, constituído pelos cargos efetivos de Professor Não Licenciado e Professor com Licenciatura Curta, organizados na forma do Anexo I e III desta Lei.

§ 1º - Os atuais titulares de cargos do magistério que não comprovem a formação exigida para enquadramento nos níveis estabelecidos por esta Lei, serão integrados no Quadro Especial instituído na forma deste artigo, observada e respeitada a correspondência das referências ora instituídas com as referências alcançadas no Plano de Carreira anterior.

§ 2º - O titular de cargo integrado em Quadro Especial na forma deste artigo, terá assegurado o seu enquadramento no Plano de Carreira e Vencimentos estruturado por esta Lei, se comprovar o preenchimento do requisito de formação profissional exigido para provimento do nível I do correspondente cargo, até 31 de dezembro de 2010.

§ 3º - Os servidores que não comprovarem a habilitação exigida para acesso à carreira, permanecerão enquadrados no Quadro Especial, sendo-lhes assegurada a progressão para acesso às referências, na forma que dispuser o Regulamento.

§ 4º - O Quadro Especial de que trata este artigo tem a sua lotação limitada à nomenclatura de cargo e ao número de servidores nele integrados, ficando vedada à realização de novos provimentos a partir da data de vigência desta Lei.

Art. 40 - Compõem o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério, os anexos I a VI desta Lei.

Art. 41 - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 120 (cento e vinte) dias.

Art. 42 - As despesas com a execução desta Lei correrão à conta das verbas próprias do município e do FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profis-

sionais da Educação, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abertura de créditos suplementares.

Art. 43 - Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 44 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº. 278/2009, de 22 de dezembro de 2009.

Gabinete do prefeito municipal de Serra do Ramalho, Estado da Bahia, em 30 de Junho de 2010.

CARLOS CARAIBAS DE SOUSA
Prefeito Municipal

Magno Reis Gomes Cerqueira
Secretário Municipal de Administração e Finanças
Dec. nº. 006 de 04/01/10.

a. ANEXO I

ESTRUTURA DE CARGO EFETIVO E CARGO COMISSIONADO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CARGO EFETIVO

NOMENCLATURA	NÍVEIS	QUANTITATIVOS DE CARGOS
PROFESSOR	1	
	2	
	3	
	4	

CARGO COMISSIONADO

NOMENCLATURA	NÍVEIS	QUANTITATIVOS DE CARGOS
ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	1	
	2	
	3	
	4	

QUADRO ESPECIAL DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

NOMENCLATURA	QUANTITATIVO
PROFESSOR NÃO LICENCIADO	
PROFESSOR COM LICENCIATURA CURTA	

ANEXO I (continuação)
QUADRO DE VAGAS

CARGO	DISCIPLINA	VAGAS
PROFESSOR	ENSINO FUNDAMENTAL I EDUCAÇÃO INFANTIL (Ensino Fundamental da 1ª a 4ª séries ou do 1º ao 5º ano)	
	ENSINO FUNDAMENTAL II (Ensino Fundamental do 5ª a 8ª séries ou do 6º ao 9º ano)	
	PORTUGUÊS	
	MATEMÁTICA	
	HISTÓRIA	
	GEOGRAFIA	
	CIÊNCIAS	
	EDUCAÇÃO FÍSICA	
	EDUCAÇÃO ARTÍSTICA	
	ENSINO RELIGIOSO	
LÍNGUA ESTRANGEIRA		

ANEXO II

CARGO EFETIVO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

NOMENCLATURA	ÁREA DE ATUAÇÃO	NÍVEIS	REQUISITOS
PROFESSOR MUNICIPAL	Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental I	1	Nível superior, com graduação em Pedagogia, nos termos da legislação vigente.
		2	Nível superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		3	Nível superior em nível de mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		4	Nível superior em nível de doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
	Ensino Fundamental II	1	Nível superior, com graduação em licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
		2	Nível superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		3	Nível superior em nível de mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		4	Nível superior em nível de doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.

CARGO COMISSIONADO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO/ PEDAGOGO	Suporte pedagógico direto à docência da Educação Infantil e do Ensino Fundamental I	1	Nível superior, em curso de graduação plena em Pedagogia.
		2	Nível superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		3	Nível superior em nível de mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		4	Nível superior em nível de doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTOS
MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

20 Horas Semanais		NÍVEL	Referência									
CARGO	A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	
PROFESSOR	1	688,53	712,63	737,57	763,39	790,10	817,76	846,38	876,00	906,66	936,40	
	2	798,20	826,14	855,05	884,96	915,95	948,01	981,19	1.015,53	1.051,08	1.087,66	
	3	925,32	957,71	991,23	1.025,92	1.061,83	1.098,99	1.137,45	1.177,27	1.216,47	1.261,12	
	4	1.072,70	1.110,24	1.149,10	1.189,32	1.230,95	1.274,03	1.318,62	1.364,77	1.412,54	1.461,98	
20 Horas Semanais		NÍVEL	Referência									
CARGO	A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	
ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	1	757,38	783,69	811,32	839,72	869,11	899,53	931,01	963,60	997,32	1.032,23	
	2	878,02	908,75	940,56	973,48	1.007,55	1.042,61	1.079,31	1.117,09	1.156,16	1.196,65	
	3	1.017,85	1.053,47	1.090,35	1.128,51	1.168,01	1.208,69	1.251,20	1.294,99	1.340,31	1.387,23	
	4	1.179,97	1.221,27	1.264,01	1.308,25	1.354,04	1.401,43	1.450,48	1.501,25	1.553,60	1.606,18	
40 Horas Semanais		NÍVEL	Referência									
CARGO	A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	
PROFESSOR	1	1.377,06	1.425,26	1.475,14	1.526,77	1.580,21	1.635,52	1.692,76	1.752,00	1.813,33	1.676,79	
	2	1.596,38	1.652,25	1.710,08	1.769,94	1.831,86	1.896,00	1.962,36	2.031,04	2.102,13	2.175,70	
	3	1.850,64	1.915,41	1.982,45	2.051,64	2.123,65	2.197,96	2.274,91	2.354,53	2.436,94	2.522,23	
	4	2.145,39	2.220,48	2.298,20	2.376,63	2.461,88	2.546,05	2.637,23	2.729,54	2.825,07	2.923,95	
40 Horas Semanais		NÍVEL	Referência									
CARGO	A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	
ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	1	1.514,76	1.567,76	1.622,65	1.679,44	1.738,22	1.799,06	1.862,03	1.927,20	1.994,65	2.064,46	
	2	1.756,04	1.817,50	1.881,11	1.946,95	2.015,10	2.085,62	2.158,62	2.234,17	2.312,37	2.393,30	
	3	2.035,70	2.106,95	2.180,69	2.257,02	2.336,01	2.417,77	2.502,40	2.589,98	2.680,63	2.774,45	
	4	2.359,94	2.442,54	2.528,03	2.616,51	2.708,09	2.802,67	2.900,97	3.002,50	3.107,59	3.216,36	

ANEXO III (Continuação)
QUADRO ESPECIAL

20 Horas Semanais		Referência									
CARGO		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
PROFESSOR NÃO LICENCIADO		512,34	530,27	548,83	566,04	587,92	608,50	629,80	651,84	674,65	698,27

40 Horas Semanais		Referência									
CARGO		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
PROFESSOR NÃO LICENCIADO		1.024,67	1.060,53	1.097,65	1.136,07	1.175,83	1.216,99	1.259,58	1.303,67	1.349,29	1.396,52

20 Horas Semanais		Referência									
CARGO		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
PROFESSOR COM LICENCIATURA CURTA		593,94	614,73	636,24	658,51	681,56	705,41	730,10	755,66	782,11	809,48

40 Horas Semanais		Referência									
CARGO		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
PROFESSOR COM LICENCIATURA CURTA		1.187,88	1.229,46	1.272,49	1.317,02	1.363,12	1.410,83	1.460,21	1.511,32	1.564,21	1.618,96

ANEXO III (Continuação)

TABELA DE VENCIMENTOS DE DIRETORES E VICE-DIRETORES

40 Horas Semanais		Referência									
CARGO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
DIRETOR	1	1.377,06									
	2	1.596,38									
	3	1.850,64									
	4	2.145,39									

20 Horas Semanais		Referência									
CARGO	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
VICE-DIRETOR	1	688,53	712,63	737,57	763,39	790,10	817,76	846,38	876,00	906,66	938,40
	2	798,20	826,14	855,05	884,98	915,95	948,01	981,19	1.015,53	1.051,08	1.087,86
	3	925,32	957,71	991,23	1.025,92	1.061,83	1.098,99	1.137,45	1.177,27	1.218,47	1.261,12
	4	1.072,70	1.110,24	1.149,10	1.189,32	1.230,95	1.274,03	1.318,62	1.364,77	1.412,54	1.461,98



ESTADO DA BAHIA

PREFEITURA MUNICIPAL DE SERRA DO RAMALHO

CNPJ: 16.417.784/0001 - 98

Secretaria de Municipal de Administração

Governo da Paz e do Desenvolvimento

ANEXO I

CARGO EFETIVO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

NOMENCLATURA	ÁREA DE ATUAÇÃO	NÍVEIS	REQUISITOS
PROFESSOR MUNICIPAL	Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental I	1	Nível superior, com graduação em Pedagogia, nos termos da legislação vigente.
		2	Nível superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		3	Nível superior em nível de mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		4	Nível superior em nível de doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
	Ensino Fundamental II	1	Nível superior, com licenciatura plena correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
		2	Nível superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		3	Nível superior em nível de mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		4	Nível superior em nível de doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação

CARGO COMISSIONADO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO/ PEDAGOGO	Suporte pedagógico direto à docência da Educação Infantil e do Ensino Fundamental	1	Nível superior, em curso de graduação plena em Pedagogia.
		2	Nível superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		3	Nível superior em nível de mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		4	Nível superior em nível de doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.



ESTADO DA BAHIA

PREFEITURA MUNICIPAL DE SERRA DO RAMALHO

CNPJ: 16.417.784/0001 – 98

Secretaria Municipal de Administração e Finanças

Governo da Paz e do Desenvolvimento

ANEXO II

MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO/FUNÇÕES GRATIFICADAS

DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO	QUANTIDADE	GRATIFICAÇÃO/REMUNERAÇÃO
Diretor de Unidade de Ensino de Grande Porte	DE1		80% Vencimento base
Diretor de Unidade de Ensino de Médio Porte	DE2		50% Vencimento base
Diretor de Unidade de Ensino de Pequeno Porte	DE3		30% Vencimento base
Vice-Diretor de Unidade de Ensino de Grande Porte	VD1	1 ou 2	
Vice-Diretor de Unidade de Ensino de Médio Porte	VD2		50% da gratificação devida à direção correspondente
Vice-Diretor de Unidade de Ensino de pequeno Porte	VD3		
Secretário Escolar	SE		510,00

PLANILHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL (ANEXOS IV, V e VI).

ANEXO IV

AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENSINO

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

ANEXO IV (continuação)

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

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

ANEXO IV (continuação)

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

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

ANEXO V

PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DE CAPACITAÇÃO

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

ANEXO V (continuação)
PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DE CAPACITAÇÃO

III - EXERCÍCIO DE CARGOS DE CONFIANÇA		
Marque com "X" a(s) participação(ões) dos Profissionais da Educação		
Item	SIM	NÃO
1. Ocupante de Cargo de Direção da Escola		
2. Ocupante de Cargo de Vice-direção da Escola		
3. Ocupante de Cargo de Chefia ou Assessoramento de Ensino		
TOTAL DE PONTOS APURADOS		
INFORMAÇÕES E SUGESTÕES DOS AVALIADORES SEGUIDAS DE DATA E ASSINATURA		
MANIFESTAÇÃO DO AVALIADO SEGUIDO DE DATA E ASSINATURA		

ANEXO VI
TABELA DE PONTUAÇÃO

I - Planilha de Atividades de Ensino: Total de 25 questões

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

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

Máximo de pontos desta Planilha = 108 pontos.

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

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

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

Cada item marcado "sim" = 3 pontos

Máximo de pontos desta Planilha = 09 pontos

Conceitos:

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

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

CLAUSULA PRIMEIRA E CLAUSULA TERCEIRA DO CONTRATO, mediante as clausulas e condições seguintes:

CLAUSULA PRIMEIRA – OBJETO

Constitui objeto do presente, a prestação de serviços de profissionais de saúde - Médicos pelo CONTRATADO, neste município, de acordo plano de trabalho e localidades, especificadas abaixo:

PROJETO DE TRABALHO:

- Atendimentos Ambulatoriais;
- solicitação de exames para diagnóstico, terapia ou prevenção de doenças;
- encaminhamento para internação e acompanhamento hospitalar, quando for o caso;

- execução de procedimentos diagnósticos;
- execução de serviços de urgência/ emergência;

LOCALIDADES DE ATENDIMENTO

• CENTRO DE SAÚDE

I – 01 (um) Atendimento Clínico – Urologia mensal;

• UNIDADE DE SAÚDE DA AGROVILA 13

II – 03 (Três) Atendimentos Ambulatoriais mensais.

• UNIDADE DE SAÚDE DA AGROVILA 14

III – 03 (Três) Atendimentos Ambulatoriais mensais.

• UNIDADE DE SAÚDE DA AGROVILA 21

IV – 03 (Três) Atendimentos Ambulatoriais mensais.

• UNIDADE DE SAÚDE DA AGROVILA 22

V – 03 (Três) Atendimentos Ambulatoriais mensais.

CLAUSULA SEGUNDA – PREÇO E PAGAMENTO

O CONTRATADO receberá pelos serviços previstos na Cláusula Primeira, Localidade de Atendimento - Inciso I no valor de R\$ 845,00 (Oitocentos e quarenta e cinco reais) por plantão, referente aos Incisos II, III, IV e V no valor de R\$ 660,00 (Seiscentos e sessenta reais), por ambulatório, conforme planilha anexa, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao vencido, devendo ser efetuado recolhimento de tributos incidentes sobre o contrato, tais como, ISS e Imposto de Renda. De acordo com Processo Administrativo nº 080/2010, inexistência de licitação de nº 024/2010, com base no Art. 25, II, combinado com o art. 13, V, da Lei nº 8.666/93.

CLAUSULA TERCEIRA – Permanecem inalteradas e em pleno vigor, todas as demais clausulas constantes do contrato alterado pelo presente instrumento.

E, por estarem justos e contratados, assinam o presente Termo de Alteração contratual em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, na presença de 02 (duas) testemunhas.

Serra do Ramalho - BA, 01 de Julho de 2010.

CARLOS CARAÍBAS DE SOUSA

CONTRATANTE

WAGNER MENDES DA ENCARNAÇÃO

CONTRATADA

Testemunhas:

1ª

R.G.:

C.P.F.:

2ª

R.G.:

C.P.F.:

Errata de Contrato

Retificação do Resumo do Contrato n.º 159/2010, cujo objeto é Serviços de detetização nas escolas da rede Municipal de Ensino deste Município, onde lê-se nome do Contratado ANTONIO REIS DOS SANTOS, leia-se ANTONIO REIS DA SILVA.

Serra do Ramalho, 12 de julho de 2010.

CARLOS CARAÍBAS DE SOUSA

PREFEITO MUNICIPAL

AVISO DE TERMO ADITIVO

O Prefeito Municipal de Serra do Ramalho no uso de suas atribuições legais, torna publico o aditamento de dotação orçamentária do contrato nº 161/2010, Processo nº 145/2010, na Dispensa de Licitação sob nº 066/2010. Contratada: PAULO CESAR DO AMARAL ROCHA. Objeto: Aditamento do Elemento de Despesa, 33.90.30.00.

Serra do Ramalho – BA, 28 de Junho de 2010.

Carlos Caraíbas de Sousa

Prefeito Municipal

Dispensa de Licitação e Extrato de Contrato

Processo Administrativo:	156/2010
Dispensa de Licitação N.º:	070/2010
N.º do Contrato:	171/2010
Contratante:	PREFEITURA MUNICIPAL DE SERRA DO RAMALHO
Contratada:	VALDEMAR SOARES GRANJA
Objeto:	CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO DO MADEIRAMENTO E DO TELHADO DAS ESCOLAS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DESTA MUNICÍPIO.
Base Legal:	Artigo 24, Inciso II, Da Lei n.º 8.666/93, em sua edição.
Valor Anual:	R\$ 7.900,00 (Sete mil e novecentos reais).
Vigência do Contrato:	07 de julho de 2010 a 30 de julho de 2010.
Data da Assinatura:	07 de julho de 2010

Emerson Tiago Barbosa de Albuquerque
Presidente da Comissão Permanente de Licitação
Dec. N.º 011/2010 de 04/01/2010

ATOS OFICIAIS

LEI Nº. 282, DE 30 DE JUNHO DE 2010. *

Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho, e dá outras providências.

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei disciplina o regime jurídico do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho, da Educação Básica (Educação Infantil e do Ensino Fundamental) e consubstancia o seu Estatuto Especial, contendo os princípios e normas de direito que lhe são peculiares.

§ 1º - O regime jurídico do pessoal integrante do Magistério Público Municipal é o estatutário.

§ 2º - Aplica-se, subsidiariamente, aos servidores do Magistério Público Municipal, no que couberem, as disposições contidas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Serra do Ramalho.

Art. 2º - O exercício do Magistério, fundamentado nos direitos fundamentais da pessoa humana, observará os seguintes princípios:

I - o esforço em prol da Educação integral do aluno que assegure a formação para o exercício da cidadania, num processo constante de humanização;

II - a preservação dos ideais e dos fins da educação brasileira;

III - a participação nas atividades educacionais, pedagógicas, técnico-administrativas e científicas, tanto nas Unidades de Ensino como na comunidade atendida;

IV - o desenvolvimento do aluno, através do exemplo, do espírito de solidariedade humana, de justiça e de cooperação;

V - a gestão democrática do ensino público, buscando sempre a interação solidária com os segmentos escolares, com as instituições públicas e privadas de ensino e com a comunidade;

VI - condições dignas e adequadas de trabalho, compatíveis com a tarefa do educador;

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

VIII - desenvolvimento das habilidades, do conhecimento e da capacidade reflexiva e crítica dos alunos;

IX - cumprimento dos deveres profissionais e funcionais, a exemplo da pontualidade, da assiduidade e a contribuição para a gestão democrática;

X - valorização do servidor da educação, propiciando o seu aperfeiçoamento profissional e crescimento funcional;

XI - promoção do desenvolvimento cultural através do estímulo ao cultivo das ciências e das letras;

XII - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o conhecimento, a cultura, o pensamento, a arte e o saber;

XIII - pluralismo de idéias e concepções pedagógicas;

XIV - gratuidade da Educação Básica, inclusive, para os que a ela não tiveram acesso na idade própria;

XV - atendimento educacional a alunos especiais;

XVI - garantia de igualdade de condições para acesso a permanência na escola, inclusive, para crianças e adolescentes especiais;

XVII - participação nas atividades educacionais pedagógicas, técnico-administrativas e científicas tanto nas unidades de ensino, nas unidades técnicas da Secretaria Municipal de Educação, como na comunidade que serve;

XVIII - ingresso nos cargos de provimento efetivo, exclusivamente através de concurso público, conforme determinação constitucional;

XIX - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho;

XX - gestão democrática fundada em decisões colegiadas e interação com diversos segmentos escolares;

XXI - qualidade do ensino e preservação dos valores regionais e locais.

Art. 3º - Considera-se como do Magistério Público Municipal as atividades de:

I - ensino, pesquisa e outras correlatas previstas nos planos de trabalho e nos programas da unidade escolar;

II - coordenação, orientação e supervisão de cunho técnico-pedagógico das atividades desempenhadas nas unidades escolares ou em unidades do Sistema Municipal de Ensino;

III - administração e secretariado das unidades escolares.

Parágrafo único - O Magistério Público Municipal pressupõe uma sistemática de permanente atualização e aperfeiçoamento dos seus integrantes, de modo a permitir-lhes oportunidades de acesso gradual e sucessivo, em razão da qualificação obtida.

CAPÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

Art. 4º - Integram as carreiras do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho os profissionais que exercem atividades de docência e os

que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção e administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional.

Parágrafo único - O Magistério Público Municipal pressupõe uma sistemática de efetiva atualização e aperfeiçoamento dos seus integrantes, de modo a permitir-lhes oportunidades de acesso gradual e sucessivo em razão da qualificação que venham a obter.

Art. 5º - O quadro do Magistério Público Municipal é composto dos cargos de provimento efetivo de Professor, Orientador Pedagógico e do cargo comissionado de Especialista em Educação, organizados em carreira e estruturados em níveis, identificados em numeração arábica, correspondendo a cada um deles o requisito de formação profissional e área de atuação estabelecida no Anexo I desta Lei.

§ 1º - Os níveis em que estão dispostos os cargos de provimento efetivo constituem linhas naturais de promoção por qualificação.

§ 2º - A cada um dos níveis em que está estruturada a carreira, corresponderão 10 (dez) referências identificadas e grafadas em letras maiúsculas, de "A a J", com vencimentos diferenciados, estabelecidos em até 3,5% (três e meio por cento) do valor imediatamente anterior, que constituem linhas naturais de progressão, observados os critérios de avaliação de desempenho.

§ 3º - Para o exercício dos cargos de provimento efetivo do Magistério, além dos requisitos estabelecidos neste Estatuto, exigir-se-á nível superior, com graduação em Pedagogia ou em licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, com o devido registro do diploma nos órgãos competentes.

Art. 6º - O Magistério Público Municipal comporá quadro próprio que integrará o Sistema Municipal de Ensino, definida a lotação dos servidores nele abrangidos na Secretaria de Educação.

Parágrafo único - Para os efeitos desta lei, entende-se por:

a) Quadro - conjunto de cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão/funções gratificadas, com atribuições básicas de ensino, pesquisa, coordenação, orientação, supervisão e administração escolar;

b) Cargo de provimento efetivo - conjunto de atribuições e responsabilidades, cometidas ao servidor com as características essenciais de criação por lei, com denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos municipais;

c) Carreira - escalonamento dos cargos de provimento efetivo, segundo a similaridade das atribuições e responsabilidades a eles inerentes;

d) Cargos de provimento em comissão/funções gratificadas - conjunto de atribuições e responsabilidades inerentes às atividades de administração escolar, com classificação própria compatível com o grau de responsabilidade envolvido;

e) Nível - agrupamento de cargos com a mesma denominação e iguais responsabilidades, identificados pelo grau de conhecimento e escolaridade exigíveis para o seu provimento;

f) Referência - posição estabelecida na faixa de vencimentos, para o ocupante do cargo dentro do respectivo nível, em função do desempenho;

g) Sistema Municipal de Ensino - conjunto de órgãos e unidades, coordenados pela Secretaria de Educação, responsável pelo planejamento, execução, acompanhamento, supervisão, avaliação e controle dos programas e ações relativos à educação e ao ensino na jurisdição do Município;

h) Local de trabalho - Unidade Escolar ou Administrativa onde o profissional desempenha suas atividades.

CAPÍTULO III

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 7º - Integram o quadro do Magistério, os cargos do provimento efetivo de Professor, Orientador Pedagógico e o cargo comissionado de Especialista em Educação, este último nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os Professores efetivos que tenham



graduação em Pedagogia ou cursos de pós-graduação na área de educação, ou mestrado ou doutorado, organizados em carreira e dispostos em níveis e referências, na forma definida no Plano próprio da categoria.

§ 1º - Constituirão níveis no agrupamento dos cargos de acordo com a titulação exigida para seu provimento na forma estabelecida no Anexo I desta Lei.

§ 2º - As referências representarão as posições definidas para os ocupantes dos cargos do respectivo nível, de acordo com os critérios de qualificação e desempenho funcional, conforme dispuser o Plano de Carreira da categoria.

Art. 8º - Os níveis em que estão organizados os cargos de que trata o artigo precedente constituem linhas naturais para desenvolvimento do servidor na carreira de acordo com os requisitos e condições estabelecidos no Plano de categoria.

Parágrafo único - A comprovação do preenchimento do requisito de formação profissional exigido para cada classe far-se-á através de diploma expedido por instituição oficial de ensino ou instituição privada reconhecida pelo MEC, devidamente registrado no órgão competente.

Art. 9º - São atribuições do Professor:

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

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

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de aprendizagem e de recuperação para os alunos de menores rendimentos;

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII - exercer outras atribuições correlatas e afins.

Art. 10 - São atribuições do Especialista em Educação e Orientador Pedagógico:

I - coordenar o planejamento e a execução das ações pedagógicas nas Unidades Escolares;

II - articular a elaboração participativa do Projeto Político-Pedagógico da Escola;

III - acompanhar o processo de implantação das diretrizes da Secretaria relativas à avaliação da aprendizagem e dos currículos, orientando e intervindo junto aos professores e alunos quando solicitado e/ou necessário;

IV - coordenar e acompanhar as atividades dos horários de Atividade Complementar em Unidades Escolares, viabilizando a atualização pedagógica em serviço;

V - estimular, articular e participar da elaboração de projetos especiais junto à comunidade escolar;

VI - elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema de ensino ou da escola;

VII - elaborar, acompanhar e avaliar, em conjunto com a Direção da Unidade Escolar, os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema de ensino e de escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;

VIII - promover ações que aperfeiçoem as relações interpessoais na comunidade escolar;

IX - divulgar e analisar junto a comunidade escolar, documentos e projetos do órgão central, buscando implementá-los nas unidades escolares atendendo as peculiaridades regionais;

X - analisar os resultados de desempenho dos alunos, visando à correção de desvios no Planejamento Pedagógico;

XI - propor e planejar ações de atualização e aperfeiçoamento de professores e técnicos, visando à melhoria de desempenho profissional;

XII - conceber, estimular e implantar inovações pedagógicas e divulgar as experiências de sucesso, promovendo o intercâmbio entre as unidades escolares;

XIII - identificar, orientar e encaminhar, para serviços especializados, alunos que apresentem necessidades de atendimento diferenciado;

XIV - promover e incentivar a realização de palestras, encontros e similares, com grupos de alunos e professores sobre temas relevantes para a educação preventiva integral e cidadania;

XV - propor, em articulação com a direção, a implantação e implementação de medidas e ações que contribuam para promover a melhoria da qualidade de ensino e o sucesso escolar dos alunos;

XVI - organizar e coordenar a implantação e implementação do Conselho de Classe numa perspectiva inovadora de instância avaliativa do desempenho dos alunos;

XVII - promover reuniões e encontros com os pais, visando à integração escola/família para promoção do sucesso escolar dos alunos;

XVIII - estimular e apoiar a criação de Associações de Pais, de Grêmios Estudantis e outras que contribuam para o desenvolvimento e a qualidade da educação;

XIX - exercer outras atribuições correlatas e afins.

CAPÍTULO IV

DA ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Art. 11 - Na organização administrativa das unidades escolares haverá, de acordo com a categoria da respectiva unidade, o cargo comissionado de Especialista em Educação e as funções gratificadas de Diretor e Vice-Diretor e o Secretário Escolar, este último, servidor concursado.

§ 1º - O Diretor exercerá a função em regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais e o Vice-Diretor em regime de 20 (vinte) horas semanais, podendo vir a ser submetido ao regime de tempo integral nas hipóteses a serem definidas em decreto regulamentar.

§ 2º - O Secretário Escolar, servidor concursado, da estrutura administrativa do magistério, exercerá as suas funções, de acordo com a conveniência da Unidade de Ensino onde sirva, cumprindo a carga horária a que esteja submetido em seu cargo efetivo, sendo vedada à designação de mais de um Secretário por unidade.

§ 3º - Ao Secretário Escolar compete a execução de atividades de organização, controle e atendimento na Unidade Escolar e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 12 - São atribuições do Diretor:

I - administrar e executar o calendário escolar;

II - elaborar o planejamento geral da unidade de ensino;

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

IV - informar ao servidor de notificação do dirigente máximo da Secretaria, para apurar descumprimento de deveres funcionais, inclusive o não cumprimento regular da jornada de trabalho,

além de tomar ciência do faltoso ou juntar aos autos declaração de duas ou mais testemunhas no caso de recusa do servidor de receber a notificação e dar ciência.

V - comunicar à Secretaria Municipal de Educação a necessidade de professores ou existência de excedentes por área e disciplina;

VI - acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais;

VII - manter o fluxo de informações atualizado, inclusive as ocorrências funcionais dos servidores, com a Secretaria Municipal de Educação.

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

IX - gerenciar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade do ensino;

X - cumprir e fazer cumprir as disposições contidas na programação escolar, inclusive com referência a prazos;

XI - supervisionar a distribuição da carga horária obrigatória dos servidores da escola;

XII - emitir certificados, atestados, guia de transferência e demais documentos que devam ser emitidos pelo dirigente máximo da escola;

XIII - coordenar as atividades administrativas da unidade escolar;

XIV - manter atualizadas as informações funcionais dos servidores na unidade escolar;

XV - controlar a frequência dos servidores da unidade de ensino;

XVI - promover ações que estimulem a utilização de espaços físicos da escola, bem como o uso dos recursos disponíveis para a melhoria da qualidade de ensino;

XVII - estimular a produção de materiais didático-pedagógicos, incentivar e orientar os docentes para a utilização dos mesmos;

XVIII - zelar pelo patrimônio da escola, bem como dos recursos disponíveis para melhoria da qualidade de ensino, a exemplo da biblioteca, televisão, vídeo, DVD, laboratórios, informática e outros;

XIX - supervisionar a qualidade e a correta utilização da merenda escolar;

XX - programar, registrar, executar e acompanhar as despesas da unidade de ensino;

XXI - elaborar e responder pela prestação de contas dos recursos da unidade de ensino;

XXII - exercer outras atribuições correlatas e afins.

Art. 13 - São atribuições do Vice-Diretor:

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

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

III - exercer as atividades de apoio administrativo-financeiro;

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

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

VI - zelar pela manutenção e limpeza do estabelecimento no seu turno;

VII - executar outras atribuições correlatas e afins determinadas pela direção.

CAPÍTULO V

DA DIREÇÃO DAS UNIDADES DE ENSINO

Art. 14 - A direção de Unidade de Ensino do Município será exercida pelo Diretor, pelo Vice-Diretor e com acompanhamento sistemático pelo Conselho Escolar de forma solidária e harmônica.

§ 1º - As funções gratificadas de Diretor e de Vice-Diretor, providos por servidor integrante da carreira do Magistério, serão eleitos em pleito direto pela comunidade escolar.

Parágrafo Único - A base de cálculo do salário do Diretor incidirá sobre o vencimento básico de 40 horas semanais incluindo a gratificação mediante o porte, sendo que o reajuste salarial será feito mediante o reajuste de Professor.

Art. 15 - A comunidade escolar é formada pelo conjunto de pessoas que pertencem às seguintes categorias:

I - Professor Municipal, Especialista em Educação, Diretor e Vice-Diretor em exercício em Unidade de Ensino Municipal;

II - Funcionário público municipal em exercício em Unidade de Ensino Municipal;

III - Pais ou responsáveis legais de aluno regularmente matriculado e com frequência em Unidade de Ensino Municipal;

IV - Alunos regularmente matriculados e com frequência em Unidade de Ensino Municipal.

Art. 16 - Poderá concorrer às eleições para os cargos de Diretor e de Vice-Diretor de Unidade de Ensino, o candidato que comprove:

I - ser ocupante de cargo efetivo de Professor Municipal ou cargo comissionado de Especialista em Educação;

II - ser graduado em Pedagogia, Pós-graduado, Mestrado ou Doutorado em Gestão Escolar;

III - contar com, no mínimo, 05 (cinco) anos de efetiva atividade de Magistério na rede de ensino do Município de Serra do Ramalho;

IV - estar lotado há pelo menos 02 (dois) anos, na Unidade de Ensino onde se dará a eleição.

Art. 17 - A inscrição do candidato à direção de Unidade de Ensino, só será aceita acompanhada de um plano de trabalho para a gestão, que contenha definição clara e objetiva de metas com prazo para a conclusão.

Art. 18 - As eleições a que se refere este Capítulo serão realizadas em escrutínio com voto secreto, em dia e hora determinados em edital afixados em quadros de aviso na área de maior circulação da Unidade de Ensino, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Art. 19 - O mandato de Diretor e de Vice-Diretor, eleitos na forma desta Lei, será de 02 (dois) anos, permitida a reeleição.

Art. 20 - Caso não haja nenhum servidor habilitado na forma do disposto no art. 16 ou não se apresente nenhum candidato para concorrer à eleição, o responsável pelo pleito observará, por ordem, aos seguintes procedimentos:

I - dispensa do disposto no inciso IV do art. 16;

II - extensão da condição de elegíveis a todos os servidores do Magistério Municipal, respeitado o disposto no inciso II do art. 16;

III - extensão da condição de elegíveis aos educadores com formação acadêmica de Magistério;

IV - nomeação "pro tempore" pelo titular do Executivo Municipal;

V - dedicação exclusiva, preferencialmente.

Art. 21 - Os Diretores e Vice-Diretores de Unidades de Ensino, eleitos na forma prevista nesta Lei, se submeterão a um permanente processo de capacitação em serviço, bem como aos mecanismos de avaliação promovidos regularmente pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 22 - As funções gratificadas de Diretor e de Vice-Diretor de Unidade de Ensino poderão ser exonerados sempre que infringirem os princípios norteadores do Magistério, os deveres funcionais ou as determinações explícitas nesta Lei, bem como por terem, na avaliação referida no artigo anterior, o resultado considerado insuficiente.

Parágrafo único - Depois de eleitos, os Diretores e os Vice-Diretores não poderão assumir cargo da mesma natureza dentro ou fora do âmbito do Governo do Município de Serra do Ramalho.

Art. 23 - O Vice-Diretor é o substituto natural do Diretor nas ausências, impedimentos, bem como no caso de vacância do cargo, sendo que nesta situação, caso haja mais de um Vice-Diretor, será por ordem, nomeado o que tiver:

I - maior tempo efetivo na Unidade de Ensino;

II - maior tempo efetivo de Magistério no Município de Serra do Ramalho.

Art. 24 - Em caso de vacância da função gratificada de Diretor em que haja Vice-Diretor habilitado ou este declinar de assumir o cargo, bem como para a vacância do cargo de Vice-Diretor, será realizada nova eleição caso não tenha sido cumprido mais de 50% (cinquenta por cento) do mandato.

§ 1º - O mandato dos Diretores e Vice-diretores nomeados em decorrência do disposto neste artigo se encerra na data prevista para o término do mandato do substituído.

§ 2º - Caso os Professores Municipais da Unidade de Ensino não se apresentem para a eleição, processo seletivo ou ainda recusem serem nomeados, será estendido a todos os servidores do Magistério do Município de Serra do Ramalho a condição de pleitear o acesso aos cargos vagos, mantida as condições dispostas nos artigos anteriores.

§ 3º - Esgotadas as possibilidades de nomeação nas formas previstas nos parágrafos deste artigo, o titular do Executivo Municipal nomeará "pro tempore" o substituído.

§ 4º - Para que a escola tenha diretor será necessário que a mesma possua matrícula acima de 100(cem) alunos.

Art. 25 - Outras normas e critérios referentes ao disposto neste Capítulo serão objetos de regulamentação através de ato do Chefe do Poder Executivo, ouvida à Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO VI

DO INGRESSO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

SEÇÃO I

DO INGRESSO

Art. 26 - O ingresso no cargo de provimento efetivo de Professor da carreira do Magistério Público Municipal é condicionado a previa aprovação em concurso público de provas e títulos, e dar-se-á sempre no nível e classe iniciais do cargo em que o candidato tenha logrado aprovação.

Parágrafo Único - O Especialista em Educação será nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os Professores efetivos que tenham graduação em Pedagogia ou pós-graduação, mestrado ou doutorado na área correlata.

SEÇÃO II

DA NOMEAÇÃO

Art. 27 - Os candidatos aprovados e classificados até o limite das vagas ofertadas em edital, poderão ser nomeados no prazo inicial de validade do concurso ou na sua prorrogação, esta última sempre por igual período, por ato da competência privativa do Chefe do Poder Executivo.

Art. 28 - As nomeações observarão, rigorosamente, a ordem de classificação dos candidatos.

Art. 29 - O servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo sujeitar-se-á ao estágio probatório.

Art. 30 - O procedimento de investidura se complementará com a posse, ato que se formalizará na Secretaria de Educação, e ao qual se seguirá à designação do exercício funcional, entendida esta como a indicação da unidade onde o nomeado deverá desempenhar as suas funções.

SEÇÃO III

DA POSSE

Art. 31 - Posse é o ato solene de aceitação formal, pelo servidor do magistério, das atribuições dos deveres e das responsabilidades inerentes ao cargo público, concretizada com a assinatura do termo de posse pela autoridade competente e pelo empossado, observando a forma e os prazos fixados no estatuto dos Servidores Cíveis Públicos Municipais de Serra do Ramalho.

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

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

SEÇÃO IV

DO EXERCÍCIO

Art. 32 - Exercício é o ato pelo qual o servidor do magistério assume o efetivo desempenho das atribuições do seu cargo, podendo fazê-lo no prazo de 15 (quinze) dias corridos, contados da data da posse.

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

§ 2º - Em se tratando de Especialista em Educação, o exercício poderá ter início na data determinada, por edital, pela Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO V

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 33 - O servidor investido em cargo da carreira do Magistério ficará submetido ao estágio probatório de 03 (três) anos de exercício efetivo em que será periodicamente avaliado pela Direção e pelo Conselho Docente, de acordo com os seguintes fatores:

I - eficiência;

II - idoneidade moral;

III - responsabilidade;

IV - disciplina;

V - capacidade de iniciativa para o desempenho das atribuições específicas do cargo;

VI - produção pedagógica e científica;

VII - frequência e aproveitamento em cursos promovidos pela Secretaria responsável pela educação no município;

VIII - assiduidade e pontualidade.

§ 1º - As avaliações serão realizadas em cada quadrimestre e mantidas em prontuários individuais, ficando os diretores das unidades onde sirvam os servidores submetidos a estágio probatório obrigados a encaminhar à Secretaria de Educação, 04 (quatro) meses antes do término do prazo deste, o relatório final da apuração, com parecer conclusivo sobre a permanência ou não no serviço público, dando conhecimento ao servidor interessado sobre sua avaliação.

§ 2º - O servidor aprovado no estágio probatório terá a sua permanência no serviço público municipal confirmada em ato formal do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO VII

DA DESIGNAÇÃO E LOTAÇÃO

Art. 34 - O servidor investido em cargo da carreira do Magistério será designado para ter exercício funcional em unidade de ensino ou em unidade técnica da Secretaria de Educação.

Parágrafo único - A designação dar-se-á por ato do Secretário Municipal de Educação, de acordo com a conveniência do ensino, podendo ocorrer para mais de uma unidade, observado o regime de trabalho a que esteja o servidor submetido.

Art. 35 - A lotação do Professor e do Especialista em Educação em unidade de ensino e em unidade técnica da Secretaria Municipal de Educação é condicionada à existência de vaga.

Art. 36 - Independentemente da fixação prévia de vagas, a lotação do servidor integrante da Carreira do Magistério poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica ao nível da unidade de ensino, comprovados através da formalização de processo específico.

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

- I - redução do número de alunos matriculados na unidade de ensino;
- II - diminuição de carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;
- III - ampliação da carga horária semanal do Professor e Especialista em Educação, em função de docência.

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

§ 3º - O ocupante do cargo de Magistério que tiver exercício em mais de uma Unidade Escolar, será considerado lotado naquela em que cumpra o maior número de horas semanais de trabalho, obedecendo aos seguintes critérios:

- I - maior tempo de serviço em efetiva regência;
- II - nível mais alto de enquadramento no quadro do Magistério Público Municipal;
- III - assiduidade.

CAPÍTULO VIII DA MOVIMENTAÇÃO SEÇÃO I DA REMOÇÃO

Art. 37 - Entende-se por remoção a movimentação do ocupante do cargo do Magistério de uma unidade de ensino para outra ou para unidade técnica da Secretaria de Educação, ou desta para uma unidade de ensino, por ato do Secretário Municipal de Educação.

§ 1º - O servidor que venha a sofrer redução em sua capacidade laboral que o incompatibilize para o exercício das funções inerentes ao seu cargo, sendo recomendada a sua readaptação em laudo médico oficial, terá assegurada a sua remoção para unidade técnica ou administrativa da Secretaria de Educação, independente da existência de vaga, se na unidade onde estiver servindo não for possível atribuir-lhe novos encargos compatíveis com a redução sofrida.

§ 2º - A remoção implica alteração da designação do servidor e será condicionada à existência de vaga, salvo na hipótese de readaptação e permuta.

Art. 38 - A remoção processar-se-á:

- I - de ofício, por conveniência do serviço;
- II - a pedido do interessado.

Art. 39 - A remoção de ofício será efetivada para atender a necessidades do serviço decorrentes de:

- I - vacância de cargo na unidade;
- II - redução ou ampliação de classes em unidades de ensino;
- III - ampliação da rede escolar municipal;
- IV - alteração da grade curricular;
- V - claro de lotação por readaptação de servidor.

Parágrafo único - O servidor a ser removido de ofício deverá ser cientificado desta indicação pela Direção da unidade escolar, com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis.

Art. 40 - A remoção a pedido somente será efetuada no período de recesso escolar de final de ano letivo, salvo quando justificada por motivo de saúde do servidor comprovado em laudo de inspeção médica oficial do Município.

§ 1º - O servidor em estágio probatório não poderá ser removido a pedido.

§ 2º - Ao servidor removido a pedido não poderá ser concedida nova remoção de igual natureza antes de decorridos 03 (três) anos da efetivação da anterior.

§ 3º - Quando houver concorrência, as remoções a pedido serão processadas de acordo com os critérios de prioridade na ordem a seguir estabelecida:

- I - motivo de saúde devidamente comprovado;
- II - maior tempo de serviço na Unidade Escolar;
- III - maior tempo de serviço prestado ao Município.
- IV - mudança de endereço residencial da zona urbana para a zona rural e vice-versa;
- V - proximidade da residência a unidade de ensino;

Art. 41 - A remoção por permuta somente poderá ser atendida quando o pedido estiver subscrito por ambos os interessados e houver conveniência para o serviço.

Parágrafo único - A remoção por permuta somente poderá ser autorizada se os nela interessados estiverem investidos em cargo de igual denominação, com as mesmas atribuições e habilitação e igual classe.

SEÇÃO II DA CESSÃO

Art. 42 - Cessão é o ato pelo qual o titular de cargo da carreira é posto a disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

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

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

Art. 43 - O servidor do Magistério não poderá ser cedido para exercício funcional em órgão ou entidade de outro Poder da administração federal, estadual, municipal, inclusive do próprio município, salvo para atender a convênio de cooperação técnica que tenha por objeto a prestação de serviços relacionados com atividades educacionais.

Parágrafo único - Não se compreende na disposição deste artigo, a nomeação por ato do Prefeito para cargo de Secretário Municipal ou de direção superior de entidade do Poder Executivo.

SEÇÃO III DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 44 - A substituição dos servidores do Magistério Público Municipal dar-se-á quando, por motivo plenamente justificável, ele se afastar da regência.

Art. 45 - Nos casos de regência, a substituição será exercida, obrigatoriamente, por um Professor do quadro do Magistério Público Municipal, da mesma disciplina, área de estudo ou atividade especializada, preferencialmente da mesma escola, hipótese em que a retribuição pela substituição corresponderá ao valor do vencimento básico do cargo ocupado pelo substituído, excluídas as vantagens de natureza pessoal.

Art. 46 - Quando inviável a substituição por ocupante de cargo efetivo do Magistério na forma prevista no artigo anterior, poderá, para tal fim, haver a contratação de profissional, por prazo determinado, nos termos do inciso IX, art. 37 da Constituição Federal, através de processo de seleção pública simplificada.

Parágrafo único - Na hipótese prevista neste artigo, a remuneração do substituto terá por base o valor inicial do nível correspondente à habilitação mínima exigida para o desempenho das atribuições que lhe forem cometidas.

SEÇÃO IV DA READAPTAÇÃO

Art. 47 - A readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades competentes com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica ou, ainda, em decorrência de carreira em extinção.



§ 1º - A readaptação será efetivada em cargo de carreira de atribuições afins, respeitando a habilitação exigida.

§ 2º - Em qualquer hipótese a readaptação não poderá acarretar avanços ou perdas de vantagens e gratificações nem diminuição de salário.

SEÇÃO V DA DISPONIBILIDADE

Art. 48 - O servidor do magistério não poderá ser posto a disposição de outro Poder, Órgão ou Entidade da Administração Direta ou Indireta, Federal ou Estadual, salvo para atender a Convênio de Cooperação e Assistência Técnica com fins educacionais firmado com o Governo Federal, Estadual ou Municipal, no exercício do seu próprio cargo, ou para exercer mandato sindical, neste último caso apenas 01 (um) servidor com jornada de trabalho de 20 (vinte) horas, sem prejuízo de sua remuneração, inclusive as vantagens pessoais.

Parágrafo único - Caso seja do seu interesse e formalização através de ofício à Secretaria Municipal de Educação, o servidor da carreira do magistério poderá ficar à disposição de outra Secretaria do Município, para o exercício de cargo comissionado ou função gratificada, sem ônus para a Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO IX DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 49 - Os Professores e Especialistas em Educação submeter-se-ão a uma das seguintes jornadas de trabalho:

- I - De Tempo Parcial, com 20 (vinte) horas semanais;
- II - De Tempo Integral, com 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º - Os servidores da carreira do magistério, quando na regência de classe da Educação Infantil e das séries 1ª a 4ª ou do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental I, dedicarão 20% (vinte por cento) da sua jornada de trabalho às atividades complementares (AC), em contraturno.

§ 2º - As horas destinadas às atividades complementares serão remuneradas no percentual de 10% (dez por cento) do vencimento básico.

Art. 50 - A jornada de trabalho do Professor compreende:

- I - Hora/aula, que compreende o período de tempo em que desempenha atividades de efetiva regência de classe;
- II - Hora/atividade, que compreende o período de tempo em que desempenha as atividades extra-classe e outras programadas pela Secretaria de Educação do Município ou administração escolar.

§ 1º - O Professor do Ensino Fundamental II, com 20 (vinte) horas semanais, terá 16 (dezesseis) horas/aula e 4 (quatro) horas de Atividade Complementar (AC).

§ 2º - O Professor do Ensino Fundamental II, com 40 (quarenta) horas semanais, terá 32 (trinta e duas) horas/aula e 8 (oito) horas de Atividade Complementar (AC).

Art. 51 - Os Professores e Especialistas em Educação submetidos à jornada de 20 (vinte) horas poderão alterar a jornada para 40 (quarenta) horas, na dependência de vaga e observado os critérios de assiduidade, antiguidade e dedicação exclusiva ao Magistério na Unidade Escolar e no Município.

§ 1º - Para alteração da jornada de trabalho de que trata este artigo, à conveniência da administração, serão observados, por ordem de prioridade, os seguintes critérios:

- I - assiduidade;
- II - antiguidade:
 - a) na unidade escolar do magistério municipal;
 - b) no magistério público municipal;
 - c) no funcionalismo público municipal;
- III - dedicação exclusiva ao Magistério na Unidade Escolar e no Município.

§ 2º - A necessidade de Professores e Especialistas em Educação para o regular funcionamento da unidade escolar ou órgão

da Secretaria Municipal de Educação, será comunicada pelos respectivos dirigentes com antecedência mínima de até 60 (sessenta) dias antes do término do ano letivo.

Art. 52 - Considera-se assíduo, nos termos desta Lei, o servidor com frequência regular, isto é, sem faltas justificadas ou não ao serviço.

Parágrafo único - A comprovação da assiduidade será feita pelos meios de controles já existentes na Secretaria Municipal de Educação ou dos que venham a ser estabelecidos para este fim.

Art. 53 - Apura-se a antiguidade do servidor pelo cômputo do tempo de efetivo exercício de suas funções, tendo como tempo inicial a data de ingresso no quadro do Magistério Público do Município de Serra do Ramalho, comprovado por certidão fornecida pelo órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, Planejamento, Finanças e Governo e da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 54 - Considera-se dedicação exclusiva o servidor que não exerça outro cargo ou emprego público.

Parágrafo único - Entende-se por dedicação exclusiva ao magistério o desempenho das atividades de docência ou de suporte técnico as atividades de ensino relativas à administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional exercidas no Sistema Municipal de Educação.

Art. 55 - O Professor ou Especialista em Educação que mantiver a alteração de carga horária de 20 (vinte) horas para 40 (quarenta) horas pelo período de 03 (três) anos consecutivos, terá esse direito assegurado, podendo obter redução de regime apenas por requerimento do servidor.

Art. 56 - O requerimento de alteração de jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas deverá ser formalizada até 60 (sessenta) dias antes do término do ano letivo.

Art. 57 - A necessidade de Professores e Especialistas em Educação para o regular funcionamento da Unidade Escolar ou do órgão da Secretaria Municipal de Educação será comunicada pelos respectivos dirigentes, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término do ano letivo.

Art. 58 - A apuração dos critérios e demais normas complementares serão objeto de regulamentação.

Art. 59 - Na hipótese de licenças, afastamentos e demais situações em que se faça necessário suprir eventuais carências de ensino, por período não superior a 12 (doze) meses, o Secretário Municipal de Educação poderá atribuir ao Professor submetido ao regime de 20 (vinte) horas, acréscimo de 20 (vinte) horas a título de regime diferenciado de trabalho.

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

§ 2º - Cessado os motivos que determinam à atribuição de regime diferenciado de trabalho, o Professor retorna automaticamente à sua jornada normal de trabalho.

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

Art. 61 - O Professor quando na efetiva regência de classe, terá 20% (vinte por cento) de sua carga horária destinada à atividade complementar (AC).

Art. 62 - Os Professores e Especialistas em Educação cumprirão o regime de trabalho de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas, em jornada de trabalho de 4 (quatro) ou 8 (oito) horas durante 5 (cinco) dias da semana.

Art. 63 - Quando o número mínimo de hora/aula não puder ser cumprido em apenas uma Unidade Escolar ou em apenas um turno, em razão da especificidade da disciplina, a jornada do Professor será complementada em outro estabelecimento ou turno, conforme a sua disponibilidade.

Parágrafo único - Na impossibilidade de efetivar-se o procedimento indicado, a direção da unidade escolar destinará ao Professor atividades extra-classe de natureza pedagógica, a serem exercidas obrigatoriamente na unidade de ensino.

Art. 64 - O Professor será convocado para ministrar aulas sempre que houver necessidade de reposição ou complementação de carga horária anual, exigida por Lei.

CAPÍTULO X DAS FALTAS AO TRABALHO

Art. 65 - As faltas ao trabalho são caracterizadas:

- I - por dia letivo;
- II - por hora/aula ou hora/atividade.

§ 1º - Os servidores da carreira do Magistério Público Municipal que faltarem ao serviço perderão sem prejuízos das penalidades previstas no estatuto do funcionalismo Municipal:

- I - a remuneração do dia, salvo se a ausência for ocasionada por motivo legal;
- II - 1/100 (um centésimo) da remuneração mensal por hora/atividade ou hora/aula não cumprida;
- III - parcela da remuneração, proporcionalmente aos atrasos acima da tolerância, ausências eventuais e saídas antecipadas, quando não autorizadas pela chefia imediata, conforme disposto em regulamento.

§ 2º - Para efeito deste artigo, aplica-se ao conceito hora/atividade às exercidas em Unidades de Ensino ou em unidades da Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO XI DAS FÉRIAS

Art. 66 - O período de férias do servidor do quadro do Magistério Público Municipal é de 30 (trinta) dias consecutivos, considerando-se como de recesso escolar os dias excedentes a esse prazo, ou seja, 15 (quinze) dias completando-se 45 (quarenta e cinco) dias por ano, de acordo com o calendário da respectiva instituição.

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

Art. 67 - Na zona rural, a escala de férias poderá ser fixada em consonância com as épocas de plantio e colheita.

Art. 68 - A fixação das férias dependerá do calendário escolar, tendo em vista as necessidades didáticas e administrativas da unidade de ensino.

CAPÍTULO XII DAS LICENÇAS

Art. 69 - Além das licenças e ausências legais asseguradas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Serra do Ramalho - Decreto Municipal nº. 012/97 poderá ser concedida licença para aprimoramento profissional, consistente no afastamento de suas funções, com todos os direitos e vantagens, como se em exercício estivesse, para freqüentar cursos de aperfeiçoamento ou especialização que tenham correlação com a sua formação profissional e com as atribuições do cargo que ocupa.

Art. 70 - A licença de que trata o artigo anterior não excederá a 02 (dois) anos, prorrogáveis por mais 01 (um) ano e somente poderá ser concedida nova licença da mesma natureza, após decorridos 05 (cinco) anos do término da licença anterior.

§ 1º - O servidor beneficiado com a concessão da licença para aprimoramento profissional não será concedido exoneração a pedido, licença para tratar de interesse particular ou aposentadoria, antes de decorrido período igual ao afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento das despesas correspondentes.

§ 2º - Não poderá ser concedida a licença de que trata este Capítulo, ao servidor em estágio probatório e ao servidor que esteja exercendo cargo comissionado/função gratificada do Magistério, regularmente designado.

§ 3º - A licença para aprimoramento profissional será concedida por ato do Chefe do Executivo Municipal, respeitado o interesse do ensino e observada à disponibilidade financeira e orçamentária.

CAPÍTULO XIII DOS VENCIMENTOS E VANTAGENS SEÇÃO I

DOS VENCIMENTOS

Art. 71 - Os vencimentos dos Professores e Especialistas em Educação serão fixados em razão da titulação ou habilitação específica, independentemente de série escolar ou área de atuação, conforme previsto no Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público.

Art. 72 - O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Serra do Ramalho, observará como critérios para fixação de vencimento:

- I - titulação ou habilitação específica;
- II - progressão funcional que valorize o desempenho do servidor;
- III - proporcionalidade a jornada de trabalho.

SEÇÃO II DAS VANTAGENS

Art. 73 - Além dos direitos e vantagens previstos aos demais servidores, o magistério fará jus aos seguintes benefícios:

- I - Gratificações:
 - a) pelo exercício de direção ou vice-direção de unidades escolares;
 - b) pelo incentivo profissional equivalente a 10% (dez por cento) do vencimento básico, conforme critérios estabelecidos em regulamento;
 - c) pela remoção de ofício de professor e especialista em educação da zona urbana para zona rural, e da zona rural para a zona rural de fácil ou difícil acesso dentro do município, equivalente à 25% do vencimento básico.
 - d) pelo exercício de docência com alunos especiais;
 - e) por regência de classe equivalente a 10% (dez por cento) do vencimento básico;
 - f) pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva equivalente a 20% (vinte por cento) do vencimento básico;
 - g) por atividade de complementar (AC) equivalente a 10% (dez por cento) do vencimento básico.

III - Adicionais:

- a) por tempo de serviço, equivalente a 1% (um por cento) do vencimento básico por 1 (um) ano de efetivo exercício, observado o limite de 35% (trinta e cinco por cento);
- b) por insalubridade equivalente a 10% (dez por cento) do vencimento básico;

SEÇÃO III GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE DIREÇÃO OU VICE-DIREÇÃO DE UNIDADES ESCOLARES

Art. 74 - A gratificação pelo exercício da Direção e Vice-Direção de unidades escolares incidirá sobre o vencimento básico a tipologia das escolas e corresponderá a:

I - Diretor:

- a) 30% (trinta por cento) para escolas de pequeno porte;
- b) 50% (cinquenta por cento) para escolas de médio porte;
- c) 80% (oitenta por cento) para escola de grande porte.

II - Vice-Diretor: 50% do valor pago ao Diretor de acordo com o porte da direção da escola.

Art. 75 - As Unidades Escolares tem as seguintes classificações:

- I - Escola de Pequeno Porte: Unidade Escolar que tenha de 100 até 249 alunos;

II - Escola de Médio Porte: Unidade Escolar que tenha de 250 até 699 alunos;

III - Escola de Grande Porte: Unidade Escolar que tenha acima de 700 alunos.

Art. 76 - O Secretário Escolar perceberá a remuneração prevista no Anexo II desta Lei.

SEÇÃO IV

GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE DOCÊNCIA COM ALUNOS ESPECIAIS

Art. 77 - Ao Professor, com atribuições de regência de classe de alunos especiais será devida uma gratificação de 20% (vinte por cento) do vencimento básico, enquanto no exercício da atividade.

§ 1º - A gratificação de que trata este artigo somente será concedida quando a classe ou a unidade de ensino for reconhecida como de educação especial.

§ 2º - O professor, cuja classe comporte até três alunos especiais perceberá uma gratificação de 5% sob seu vencimento base

Art. 78 - O Professor em exercício de docência com alunos especiais deverá possuir habilitação específica na área de atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

SEÇÃO V

GRATIFICAÇÃO DE ESTÍMULO ÀS ATIVIDADES DE CLASSE

Art. 79 - A gratificação de estímulo às atividades de classe será concedida aos ocupantes do cargo de Professor no percentual de 10% (dez por cento) sobre o vencimento básico, desde que preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - que a regência de classe esteja sendo exercida em Unidades Escolares da rede pública municipal ou em unidades escolares conveniadas ou municipalizadas mediante convênio celebrado com o Estado da Bahia, por intermédio da Secretaria de Educação;

II - que o exercício da regência seja comprovado pelo diretor da unidade escolar onde o docente esteja ministrando as aulas obrigatórias de sua carga horária, validada na programação escolar anual.

Art. 80 - Outros critérios para concessão da gratificação estabelecida no art.84, será objeto de regulamento.

CAPÍTULO XIV

DOS AFASTAMENTOS

Art. 81 - Além das licenças e ausências asseguradas pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Serra do Ramalho – Decreto Municipal nº. 012/97, ao servidor ocupante de cargo do Magistério poderá ser concedida licença para aprimoramento profissional, para pós-graduação em mestrado e doutorado, sem prejuízo dos vencimentos e vantagens permanentes do seu cargo.

§ 1º - Consideram-se como de aprimoramento profissional os cursos de pós-graduação em mestrado e doutorado, correlacionados com a formação profissional do servidor e com as atribuições definidas para o cargo que ocupa, ministrados por instituições oficiais de ensino ou por entidades privadas com a mesma finalidade, regularmente reconhecidas pelo Ministério da Educação.

§ 2º - O afastamento previsto neste artigo não será concedido ao servidor em estágio probatório.

Art. 82 - Ao servidor beneficiado com a licença para aprimoramento profissional não será concedido novo afastamento sob o título, antes de decorridos 02 (dois) anos do término do anterior.

Parágrafo único - Na hipótese referida neste artigo, também não poderão ser concedidas ao servidor, antes de decorridos 02 (dois) anos do término da licença, exoneração, licença para interesse particular ou aposentadoria voluntária, salvo se houver compromisso do mesmo ao ressarcimento das despesas com a remuneração que lhe foi paga durante o período de afastamento, na proporção correspondente aos meses que faltarem para complementação do prazo de 02 (dois) anos estabelecido.

Art. 83 - O Professor e o Especialista em Educação beneficiado com o afastamento para aprimoramento profissional, quando reassumir o exercício do seu cargo, compromete-se a permanecer prestando serviços ao município pelo prazo de uma vez e meia o tempo de afastamento.

Art. 84 - Não haverá afastamento para cursos de aperfeiçoamento realizados no âmbito do município, exceto se houver parecer favorável da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 85 - A licença para aprimoramento profissional será concedida por ato do Chefe do Executivo Municipal, respeitados o interesse do ensino e a disponibilidade financeira e orçamentária.

CAPÍTULO XV

DO APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

Art. 86 - Considera-se aprimoramento profissional, para os efeitos desta Lei:

I - Curso de Pós-Graduação (Especialização, Mestrado e Doutorado) na área de educação destinado a ampliar ou aprofundar informações e habilidades do servidor do magistério com nível superior, com duração mínima de 360 horas/aula;

II - Curso de Aperfeiçoamento, na área de educação, destinado a ampliar ou aprofundar informações, conhecimentos, técnicas e habilidades do profissional habilitado para o magistério, em nível superior ou médio, com duração mínima de 80 (oitenta) a 120 (cento e vinte) horas;

III - Curso de Atualização, na área de educação, destinado a atualizar informações, formar ou desenvolver habilidades, promover reflexões, questionamentos ou debates, com duração de 40 (quarenta) a 79 (setenta e nove) horas.

§ 1º - Entende-se também por curso de atualização qualquer modalidade de reunião de estudo, encontro de reflexão educacional, seminário, mesa redonda e debate ao nível escolar, regional, municipal, estadual ou federal, promovida ou expressamente reconhecida pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º - O Calendário Escolar deverá prever períodos para as modalidades de atualização de que trata o parágrafo anterior, em nível de unidade de ensino.

Art. 87 - O município será ressarcido pelo servidor na hipótese dele pedir exoneração, abandonar o curso, ser reprovado em decorrência de faltas ou ser suspenso do curso em caráter definitivo, pelo valor correspondente ao que recebeu a título de remuneração, devidamente corrigido.

Art. 88 - Fica assegurado ao Professor Municipal, estudante, o afastamento de suas atribuições, sem prejuízo de seu vencimento e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório na área de educação, quando estiver cursando mestrado ou doutorado e quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com o estágio.

Art. 89 - O Professor e o Especialista em Educação, afastados para aprimoramento profissional previsto no art. 91, desta Lei, quando do seu retorno, terá assegurado a sua vaga na unidade de origem.

Art. 90 - Compete ao Secretário Municipal de Educação, captar recursos de órgãos estaduais, federais e de instituições não governamentais, para financiamento de projetos que visem o desenvolvimento dos recursos humanos do magistério.

Art. 91 - O Professor e o Especialista em Educação farão jus à Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento Profissional por comprovação, com aproveitamento, de conclusão de cursos de atualização, aperfeiçoamento ou pós-graduação, desde que observados os seguintes requisitos:

I - existência de correlação entre o curso e a respectiva habilitação ou área de atuação;

II - comprovação de aproveitamento de curso, mediante apresentação do correspondente diploma ou certificado;

III - cumprimento de carga horária mínima estabelecida, integralizada em único curso;

IV - curso promovido pela Secretaria Municipal de Educação ou instituições públicas e privadas, nacionais ou estrangeiras,

devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação – MEC e/ou órgão respectivo.

Art. 92 - A Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento Profissional básico atribuído ao cargo ocupado pelo beneficiário, equivalente a:

I - 3% (três por cento) aos portadores de certificado de curso correlatos com a área de atuação, com duração mínima de 40 (quarenta) horas e máxima de 79 (setenta e nove) horas;

II - 5% (cinco por cento) aos portadores de certificados de cursos correlatos com a área de atuação, com duração mínima de 80 (oitenta) e máxima de 119 (cento e dezenove) horas;

III - 10% (dez por cento) aos portadores de certificado de cursos correlatos com a área de atuação, com duração mínima de 120 (cento e vinte) e máxima de 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas;

IV - 15% (quinze por cento) aos portadores de certificado de cursos correlatos com a área de atuação, com duração mínima a partir de 360 (trezentos e sessenta) horas.

§ 1º - É permitida a percepção cumulativa dos percentuais previstos neste artigo, desde que decorrentes de cursos diferentes e limitado ao percentual de 50% (cinquenta por cento).

§ 2º - Na hipótese de acumulação legal de dois cargos de magistério, o disposto neste artigo será aplicado a cada um deles, nada impedindo a percepção simultânea da vantagem.

§ 3º - Os certificados de cursos referentes aos temas transversais dos PCNs farão jus à gratificação do artigo acima. (ANALISAR)

CAPÍTULO XVI

DAS DISTINÇÕES E DOS LOUVORES

Art. 93 - Ao Professor, ao Especialista em Educação, ao Diretor e ao Vice-Diretor que tenham prestado serviços relevantes à Educação do Município será concedido o Título e a Medalha de Educador Emérito.

Parágrafo único - Caberá ao titular da Secretaria Municipal de Educação à iniciativa da proposta do Título e da Medalha de Educador Emérito.

Art. 94 - É considerado de festa escolar o dia 15 de outubro, dia do Professor, quando serão conferidos os louvores, as distinções e as medalhas de que trata o artigo anterior, como também será considerado dia festivo, o dia do Estudante.

Art. 95 - Poderá ser elogiado o Professor, o Especialista em Educação, o Diretor e Vice-Diretor, individualmente ou por equipe, que no desempenho de suas atribuições demonstrar constante espírito público e se destacar no cumprimento de dever funcional e na observância dos preceitos éticos do magistério.

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

§ 2º - O elogio, cuja aplicação é de competência da Secretaria Municipal de Educação, será publicado no órgão oficial de divulgação do Município e transcrito nos assentamentos cadastrais do Professor ou Especialista em Educação, ao Diretor e ao Vice-Diretor.

CAPÍTULO XVII

DOS DEVERES E OUTRAS NORMAS ESPECIAIS

Art. 96 - Aos integrantes do Magistério Público Municipal ficam incumbidos de observar e cumprir, além dos que lhes são próprios em virtude da condição de servidor público, os seguintes deveres especiais:

I - a lealdade e o respeito às instituições constitucionais e administrativas a que servir;

II - a dedicação e o zelo num esforço comum de bem servir à causa de educação, em prol do desenvolvimento nacional;

III - o respeito aos preceitos éticos do magistério;

IV - cumprir, com eficiência e responsabilidade, as atribuições específicas de seu cargo;

V - conhecer, cumprir e fazer cumprir o Regimento Escolar, os horários e o calendário previstos para a escola;

VI - manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula e nas diversas dependências escolares;

VII - comparecer e participar das reuniões para as quais for convocado, contribuindo para a gestão democrática da escola;

VIII - empenhar-se pela qualidade do ensino ministrado, zelando pelo bom nome da unidade escolar;

IX - respeitar, igualmente, a todo o pessoal da escola, alunos, colegas, autoridades do ensino e servidores administrativos;

X - zelar pelo cumprimento dos princípios educacionais estabelecidos;

XI - zelar pelo respeito à igualdade de direitos quanto às diferenças sócio-econômicas, de raça, sexo, credo religioso e convicção política ou filosófica;

XII - respeitar o pluralismo de idéias e concepções pedagógicas;

XIII - respeitar a dignidade do aluno e sua personalidade em formação;

XIV - guardar sigilo profissional;

XV - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela dignidade da classe.

Art. 97 - Constituem transgressões passíveis de pena para o integrante do Quadro do Magistério Público Municipal, além das já previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Município:

I - não cumprimento de deveres enumerados no artigo anterior;

II - a ação ou omissão que resulte em prejuízo físico, moral ou intelectual ao aluno;

III - a aplicação de castigo físico ou humilhante ao aluno;

IV - ato que resulte em exemplo deseducativo para o aluno;

V - a discriminação por raça, condição social, nível intelectual, sexo, credo ou convicção política;

VI - ato que venha a resultar em agressão ao aluno e/ou ao superior hierárquico.

Parágrafo único - Em caso de transgressão, as penas a serem aplicadas são as previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Serra do Ramalho, com a gradação que couber, em cada caso.

Art. 98 - O servidor do magistério que, sem motivo justificado, deixar de cumprir o plano das atividades didáticas programadas para o ano letivo ficará sujeito às penalidades de advertência, suspensão e demissão, na forma da lei, apurada a ocorrência em processo administrativo disciplinar, com direito à ampla defesa.

Parágrafo único - Ficarão sujeitos à mesma pena quem for responsável pela direção da Unidade Escolar em que tenha exercido o servidor faltoso e não comunique à autoridade superior a infração prevista.

Art. 99 - A acumulação de 02 (dois) cargos de Professor, na forma da Lei, deverá ocorrer, preferencialmente, numa mesma Unidade Escolar, desde que no currículo desta figurem as disciplinas lecionadas pelo servidor.

Parágrafo único - O Professor e demais integrantes do quadro do Magistério Público Municipal só poderão acumular dois cargos de Professor ou um cargo de Professor com outro técnico ou científico.

Art. 100 - Para fins de aposentadoria é permitido ao ocupante de 02 (dois) cargos municipais de magistério transpor tempo de serviço, não concomitante, total ou parcial, de um para outro cargo, respeitadas as demais disposições legais.

§ 1º - O tempo de serviço público municipal utilizado nos termos deste artigo é considerado definitivamente vinculado ao efeito previsto e não mais poderá ser computado, sob qualquer hipótese, para outro efeito, finalidade ou situação.

§ 2º - O disposto no presente artigo em nada modifica o direito de o servidor continuar no exercício do outro cargo que legalmente acumulava.

CAPÍTULO XVIII

DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

Art. 101 - A contratação temporária de profissionais do Magistério para atender a necessidade de excepcional interesse público, somente poderá ser autorizada na forma e condições estabelecidas na legislação vigente, através de seleção pública simplificada.

CAPÍTULO XIX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 102 - São considerados dias festivos as datas comemorativas alusivas ao Dia do Estudante e Dia do Professor.

Art. 103 - O Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal estruturará os cargos de carreira em nível e referências, conforme estabelecido nesta Lei.

Art. 104 - O servidor do quadro do Magistério Público Municipal que, em decorrência de doença comprovada por junta médica oficial, não mais puder exercer as suas atividades, será readaptado funcionalmente, sendo-lhe cometidas novas atribuições, em atividades análogas ou correlatas, compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, garantindo-lhes o vencimento do cargo de que é titular e as vantagens que lhes sejam asseguradas pelo exercício destas novas funções.

Parágrafo único - Enquanto perdurar o afastamento do servidor em decorrência de doença comprovada por junta médica oficial, o servidor ficará à disposição do IMUP - Instituto Municipal de Previdência.

Art. 105 - É garantida à gestante, atribuições compatíveis com seu estado físico, nos casos em que houver recomendação clínica, sem prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens do cargo.

Art. 106 - A Prefeitura poderá firmar Convênio de Cooperação e Assistência Técnica com o Governo Estadual, para garantir a melhoria do sistema de ensino do Município.

Art. 107 - O Poder Executivo expedirá os atos regulamentares necessários à execução da presente Lei, no prazo de 120 (cento e vinte) dias da sua publicação.

Art. 108 - As despesas com a execução desta Lei correrão à conta das verbas próprias do município e do FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abertura de créditos suplementares.

Art. 109 - Compõem a presente Lei, os Anexos I e II.

Art. 110 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 111 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº. 277/2009, de 22 de dezembro de 2009.

Gabinete do prefeito municipal de Serra do Ramalho, Estado da Bahia, em 30 de Junho de 2010.

CARLOS CARAIBAS DE SOUSA

Prefeito Municipal

Magno Reis Gomes Cerqueira

Secretário Municipal de Administração e Finanças

Dec. nº. 006 de 04/01/10.

ANEXO I

CARGO EFETIVO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

NOMENCLATURA	ÁREA DE ATUAÇÃO	NÍVEIS	REQUISITOS
PROFESSOR MUNICIPAL	Educação Infantil e/ou Ensino Fundamental I	1	Nível superior, com graduação em Pedagogia, nos termos da legislação vigente.
		2	Nível superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		3	Nível superior em nível de mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		4	Nível superior em nível de doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
	Ensino Fundamental II	1	Nível superior, com licenciatura plena correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
		2	Nível superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		3	Nível superior em nível de mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		4	Nível superior em nível de doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.

CARGO COMISSIONADO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO/ PEDAGOGO	Suporte pedagógico direto à docência da Educação Infantil e do Ensino Fundamental	1	Nível superior, em curso de graduação plena em Pedagogia.
		2	Nível superior em nível de pós-graduação, em cursos da área de Educação, com duração mínima de 360 horas.
		3	Nível superior em nível de mestrado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.
		4	Nível superior em nível de doutorado, em curso <i>strictu sensu</i> na área de Educação.

ANEXO II
MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO/FUNÇÕES GRATIFICADAS

DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO	QUANTIDADE	GRATIFICAÇÃO/REMUNERAÇÃO
Diretor de Unidade de Ensino de Grande Porte	DE1		80% Vencimento base
Diretor de Unidade de Ensino de Médio Porte	DE2		50% Vencimento base
Diretor de Unidade de Ensino de Pequeno Porte	DE3		30% Vencimento base
Vice-Diretor de Unidade de Ensino de Grande Porte	VD1	1 ou 2	50% da gratificação devida à direção correspondente
Vice-Diretor de Unidade de Ensino de Médio Porte	VD2		
Vice-Diretor de Unidade de Ensino de pequeno Porte	VD3		
Secretário Escolar	SE		510,00

LEI Nº. 283, DE 30 DE JUNHO DE 2010.

Reestrutura o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Serra do Ramalho, Estado da Bahia, e dá outras providências.

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

- I - racionalização da estrutura de cargos e da carreira;
- II - legalidade e segurança jurídica;
- III - reconhecimento e valorização dos integrantes do Quadro de Cargos do Magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho;
- IV - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;
- V - criação de bases para execução de uma política de recursos humanos capaz de incentivar a melhoria do desempenho funcional em benefício da qualidade, da produtividade e do comprometimento do integrante do Quadro do Magistério com os resultados do seu trabalho.

Art. 2º - Para os fins desta Lei considera-se:

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

II - Professores/Docentes: titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores do Magistério com atribuições de docência nas unidades escolares;

III - Especialistas de Educação: titulares de cargo que compõem um Grupo de Servidores do Magistério, nomeado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os Professores efetivos que tenham graduação em Pedagogia ou pós-graduação na área de educação ou mestrado ou doutorado, com atribuições em áreas de coordenação e orientação pedagógicas, supervisão do sistema municipal de ensino, gestão técnico-administrativa da unidade escolar, planejamento, avaliação e assessoramento em assuntos educacionais, ensino e pesquisa na escola ou em órgãos e unidades técnicas da Secretaria Municipal de Educação;

IV - Cargo de provimento efetivo: conjunto de atribuições e responsabilidades, cometidas ao servidor com as características essenciais de criação por lei, com denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos municipais;

V - Nível - agrupamento de cargos com a mesma denominação e iguais responsabilidades, identificados pelo grau de conhecimento e escolaridade exigíveis para o seu provimento;

VI - Referência - posição estabelecida na faixa de vencimentos, para o ocupante do cargo dentro do respectivo nível, em função do desempenho;

VII - Vencimento Base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, de acordo com o Nível e a Referência;

VIII - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo composto pelo vencimento base acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em lei;

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

Art. 3º - A carreira do Magistério Público Municipal, abrangendo a Educação Básica (Educação Infantil e o Ensino Fundamental) é constituída pelos cargos de provimento efetivo de Professor, Orientador