

ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE DOMINGOS MOURÃO

CGC.: 06.553.911/0001-22 - PRAÇA DA MATRIZ N.º 135

FONE.: (086) 278. 1166

CEP.: 64.250-000 - DOMINGOS MOURÃO PIAUÍ

=====

LEI N.º 074/98, DE 29 DE MAIO DE 1998

EMENTA: Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Domingos Mourão e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE DOMINGOS MOURÃO, Estado do Piauí, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei.

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO ÚNICO
DO PLANO DE CARREIRA

Art. 1.º - Esta Lei institui o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Domingos Mourão, de acordo com as Diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, previstas na Lei N.º 9.024, de 24 de dezembro de 1996.

Art. 2.º - O disposto neste plano aplica-se aos profissionais do Magistério do Município de Domingos Mourão, submetidos ao regime estatutário ou não.

Art. 3.º - Para fins desta Lei, consideram-se:

I - Cargo Público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidade cometidas por um servidor público;

II - Classe é o desdobramento de um cargo no sentido de carreira;

III - Carreira é o conjunto de cargo e classes de mesma natureza de trabalho, escalonados segundo o grau de responsabilidade e complexidade;

IV - Quadro de Pessoal é o conjunto de cargos efetivos e das funções de confiança integrantes da rede municipal de ensino;

V - Horas atividades são as horas destinadas a programação e preparação do trabalho didático, à colaboração com as atividades de direção e administração da escola, ao aperfeiçoamento profissional e à articulação com a comunidade;

VI - Nível ou Referência de Vencimento é a posição distinta na faixa salarial, identificada por algarismo romano.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5.º - O quadro de pessoal da rede municipal de ensino é constituída dos seguintes Cargo:

- a) Professores Classe "A"
- b) Professores Classe "B"
- c) Especialista em Educação (Classe Única)

Art. 6.º - As funções de confiança de Diretor de Unidade Escolar, Supervisor Escolar e Orientador Educacional serão criados pelo Prefeito Municipal, de acordo com as necessidades da rede municipal de ensino considerando:

- I - número de salas de aula;
- II - grau de ensino ministrado;
- III - número de turnos.

CAPÍTULO III DO CONCURSO PÚBLICO E DA NOMEAÇÃO

Art. 7.º - O ingresso de profissionais do Magistério far-se-á mediante concurso público de provas e títulos.

Parágrafo único - São admitidos outras formas de seleção pública para a contratação temporária, nos casos e condições previstas em lei.

Art. 8.º - O concurso público será organizado por área de atuação e de acordo com as necessidades da rede municipal de ensino.

Art. 9.º - Os cargos do magistério são acessíveis aos brasileiros ou equiparados e o ingresso será compatível com o salário inicial de carreira, atendidos os requisitos de qualificação, idade mínima de 18 (dezoito) anos, aptidão física e mental e outros requisitos previstos em lei.

Art. 10. - A nomeação far-se-á:

I - em caráter efetivo, quando se tratar de cargo efetivo ou de carreira;

II - em comissão, para cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal

Parágrafo único. - A designação para a função de confiança de Diretor de Escola será feito pelo Prefeito Municipal, ouvindo a Comunidade Escolar.

CAPÍTULO IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 11. - Ao entrar em exercício, o membro do magistério nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório por um período de 02 (dois) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o cargo, observando os seguintes fatores:

I - pontualidade;

II - assiduidade;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade.

Parágrafo único - Os requisitos do estágio probatório serão aferidos em instrumento próprio, a ser preenchido pela chefia imediata do servidor, com o acompanhamento do sindicato da categoria, conforme dispuser o regulamento específico.

CAPÍTULO V

DA PROGRESSÃO

Art. 12 - Progressão é a evolução do profissional do magistério sob a forma de progressão funcional e salarial, em função do tempo de serviço, da qualificação e da avaliação do seu desempenho.

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 13 - A progressão funcional é a evolução automática do profissional do magistério de sua classe para outra do cargo que ocupa, em função da qualificação ou titulação exigida.

Parágrafo único - Na progressão funcional de que trata o "caput" deste artigo, o profissional do magistério será enquadrado no mesmo nível alcançado na classe anterior.

Art. 14 - Para efeito da progressão funcional, os cargos de professor e de especialista em educação são agrupados em classe, compreendendo cada classe um grau determinado pela habilitação ou titulação do profissional do magistério.

§ 1.º - O cargo de professor é constituído de duas classes (A e B), com os seguintes pré-requisitos de qualificação mínima:

I - Professor Classe A - entende-se o docente com habilitação específica de 2.º Grau;

II - Professor Classe B - entende-se o docente regularmente investido em cargo cujo provimento se exija habilitação específica de Grau Superior, obtida em curso de licenciatura plena;

III - O cargo de Especialista em Educação é constituído de classe única, com o pré-requisito de curso de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, nos termos do art. 64 da Lei N.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO SALARIAL

Art. 15 - Progressão Salarial é a evolução do profissional do magistério de um nível salarial para outro superior do cargo e classe que ocupa, em função do tempo de serviço no magistério, da avaliação do desempenho e da participação em curso de atualização e aperfeiçoamento.

§ 1.º - Os níveis salariais são indicados no Anexo I, identificados pelos algarismos romanos de I a VIII, correspondendo cada nível um acréscimo de 5% (cinco por cento), incidindo o percentual sobre o vencimento imediatamente anterior.

§ 2.º - Aplica-se a progressão salarial aos ocupantes dos cargos efetivos do quadro permanente.

Art. 16 - O pessoal do magistério terá direito a progressão salarial, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - houver completado no mínima 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo na mesma referência;

II - ter alcançado o conceito favorável nas avaliações de desempenho do período;

III - ter participado de treinamento de atualização e aperfeiçoamento, com carga horária inferior a 240 (duzentos e quarenta) horas.

§ 1.º - Na avaliação da participação em treinamentos de atualização e aperfeiçoamento, a que se refere o inciso III, serão considerados cursos, seminários, encontros, congressos e similares na área da educação, promovidos por entidades devidamente reconhecidas.

§ 2.º - Os incisos II e III a que se refere o "caput" deste artigo, serão disciplinados no sistema de avaliação de desempenho, inclusive a participação em treinamento, a ser aprovado por ato do Prefeito Municipal.

Art. 17 - A contagem de tempo de serviço para um novo período será sempre iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período anterior.

Art. 18 - Perderá o direito de progressão salarial o profissional do magistério que, no período de 03 (três) anos a ser computado, tiver:

I - recebido advertência escrita ou cumprido pena de suspensão;

II - mais de 15 (quinze) faltas não justificadas.

Art. 19 - A progressão salarial, disciplinada nos artigos 15 e 16, não poderá ser concedida ao profissional do magistério que se encontre de licença ou afastamento sem direito a remuneração ou posto a disposição de órgão ou entidade fora do sistema de ensino.

Art. 20 - O profissional do magistério que, em pleno exercício de sua função, permanecer por 05 (cinco) anos no mesmo nível salarial face a não operacionalização e manutenção do sistema de avaliação de desempenho, será promovido para o nível imediatamente superior.

SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 21 - A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do profissional do magistério no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira.

Art. 22 - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que levarão em consideração o projeto pedagógico do ensino municipal, a natureza das atividades desempenhadas pelo profissional do magistério e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - objetividade, clareza e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional dos cargos;

II - periodicidade;

III - comportamento observável do profissional do magistério

IV - conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos profissionais do magistério;

V - conhecimento do servidor do magistério do resultado da avaliação;

VI - capacitação dos avaliadores.

CAPÍTULO VI DO EXERCÍCIO

Art. 23 - Para o efetivo desempenho de suas atribuições, o profissional do magistério terá o seu local de trabalho designado pelo Secretário Municipal de Educação ou equivalente, lotando-o, preferencialmente, em unidades escolares próxima a sua residência.

Art. 24 - Considera-se como de efetivo exercício, os dias em que o ocupante do cargo do magistério se afastar do serviço em virtude de:

I - férias;

II - casamento, até 08 (oito) dias;

III - luto por falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filho, enteado, menor sob guarda ou tutela e irmãos, até 08 (oito) dias;

dia por ano;

IV - doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, 01 (um)

V - alistamento como eleitor, 01 (um) dia;

VI - participação em programa de treinamento devidamente autorizado;

VII - desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

VIII - convocação para o serviço militar;

IX - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

X - licenças, exceto quando não remuneradas;

XI - afastamento compulsório para disputar cargo eletivo;

XII - liberação de um servidor, membro da diretoria do sindicato, para desempenho de mandato no sindicato da categoria.

CAPÍTULO VII DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 25 - A substituição é o ato mediante o qual a autoridade competente designa o profissional do magistério para exercer, temporariamente, as funções de outro em suas faltas e impedimentos.

Art. 26 - Poderá ser substituído, em caráter de emergência, o profissional do magistério que se afastar de suas funções, em virtude de doença ou por qualquer outro motivo de ordem legal, quando esse afastamento prejudicar as atividades escolares.

Art. 27 - A substituição será obrigatória quando o afastamento for igual ou superior a 15 (quinze) dias, cabendo ao Diretor da escola ou órgão superior competente indicar o substituto ao Secretário Municipal de Educação, para a designação.

CAPÍTULO VIII DA CEDÊNCIA

Art. 28 - A cedência é o ato através do qual o Prefeito Municipal coloca o professor ou especialista em educação, com ou sem ônus para o órgão de origem, à disposição de entidade ou órgão da administração pública federal, estadual ou municipal.

Parágrafo único - A cedência será, sem ônus para o órgão de origem, quando o professor ou especialista em educação for colocado à disposição da entidade sem vínculo administrativo com a Secretaria Municipal de Educação e Cultura, para exercer funções fora do sistema de ensino.

Art. 29 - A cedência será concedida pelo prazo máximo de 01 (um) ano, sendo prorrogável, anualmente, se assim convier às partes interessadas.

CAPÍTULO IX DA REMOÇÃO

Art. 30 - A remoção é o deslocamento do profissional do magistério de um para outro local da rede municipal de ensino, processando-se "ex officio", a pedido ou por permuta.

Art. 31 - A remoção a pedido somente poderá ser concedida quando existir vaga.

Art. 32 - A remoção ou permuta só poderá ser atendida quando os requerentes exercerem as mesmas atividades.

Art. 33 - A remoção será processada se houver real interesse para o ensino, comprovada em proposta do órgão competente, desde que não haja professor disponível ou com carga horária incompleta na própria escola.

Art. 34 - O profissional do magistério ocupante de cargo eletivo não poderá ser removido "ex officio", no prazo de vigência do respectivo mandato.

CAPÍTULO X DO AFASTAMENTO

Art. 35 - A juízo do Prefeito, ao integrante do magistério, poderá ser concedido afastamento, sem prejuízo de sua remuneração, para:

I - freqüentar treinamento, cursos ou estágios de aperfeiçoamento compatíveis com sua área de atuação;

II - participar de grupos de trabalho para a execução de tarefas de interesse do serviço público municipal na área de educação ou afins;

III - cumprir missão oficial dentro ou fora do país.

Art. 36 - Desde a expedição do diploma para o cargo eletivo, o profissional do magistério ficará afastado do exercício do cargo, enquanto durar o desempenho do mandato.

Parágrafo único - Em se tratando de mandato de vereador, havendo compatibilidade de horários, poderá permanecer no seu cargo, sem prejuízo da remuneração a que faz jus.

TÍTULO III DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I DO VENCIMENTO

Art. 37 - Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, estabelecidas em lei.

Art. 38 - Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao membro do magistério pelo exercício do cargo efetivo, correspondente a classe e nível do ocupante do cargo, na forma especificada no Anexo I, desta Lei.

Art. 39 - O piso salarial do professor qualificado, para uma jornada semanal de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas, será o valor correspondente ao de professor classe A e nível I do Anexo desta Lei.

SEÇÃO II DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 40 - O professor ou especialista em educação fará jus a uma gratificação adicional de tempo de serviço à razão de 5% (cinco por cento), por cada 05 (cinco) anos de serviço efetivo no Município, incidindo o percentual sobre o vencimento.

Art. 41 - O profissional do magistério, em exercício em escola de difícil acesso, fará jus a uma gratificação mensal, correspondente a 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) e 20% (vinte por cento) sobre o vencimento, conforme critério a ser disciplinado por do Prefeito Municipal.

Parágrafo único - São requisitos mínimos para a classificação da escola como de difícil acesso:

- I - localização na zona rural;
- II - distância de mais de 06 (seis) quilômetros da zona urbana do Município;
- III - inexistência de linha regular de transporte coletivo ou de transporte oferecido pelo Município.

Art. 42 - Ao professor em exercício em sala de aula, será devido a gratificação de regência, equivalente a 20% (vinte por cento) do seu vencimento.

Art. 43 - O professor no exercício das funções de Diretor de Escola, Supervisor ou Orientador Educacional, disciplinadas no artigo 6.º desta Lei, perceberá uma gratificação mensal, de acordo com a hierarquia das funções de confiança da Prefeitura Municipal.

CAPÍTULO II DO INCENTIVO FINANCEIRO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 44 - Será concedido um percentual sobre o vencimento do profissional do Magistério pela sua participação em programa de desenvolvimento profissional na área da educação, a nível de aperfeiçoamento e pós-graduação, obedecendo os seguintes critérios:

a) curso de aperfeiçoamento, com carga horária de 240 (duzentos e quarenta) a 359 (trezentos e cinquenta e nove) horas: 4% (quatro por cento);

b) curso de especialização, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas: 4% (quatro por cento);

c) curso de mestrado: 15% (quinze por cento)

Parágrafo único - Será permitida a contagem de, no máximo, quatro cursos.

CAPÍTULO III DAS FÉRIAS

Art. 45 - Os ocupantes de cargo do Magistério, em regência de classe, gozarão de férias regulamentares de 45 (quarenta e cinco) dias anuais, fixados nos períodos do recesso escolar e de acordo com o interesse da escola, os demais integrantes do Magistério farão jus férias anuais de 30 (trinta dias).

Parágrafo único - Não será permitido acumular férias e nem transferi-las para período de aulas regulamentares.

CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS

Art. 46 - Aplicar-se-ão, ao profissional do Magistério, o regime de licenças estabelecidas em lei.

CAPÍTULO V DOS DEVERES

Art. 47 - São deveres do profissional do Magistério:

- I - elaborar e executar os planos e programas de atividades escolares;
- II - cumprir e fazer com que os alunos cumpram os horários e calendários escolares;
- III - desempenhar as atribuições de seu cargo, de acordo com as descrições específicas no Anexo II;
- IV - manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula ou fora dela;
- V - comparecer às reuniões para as quais for convocado;
- VI - promover e participar de atividades comunitárias de caráter cívico-social que atraiam os membros da comunidade;
- VII - trabalhar no sentido de promover a valorização da escola na comunidade a que serve;
- VIII - respeitar as autoridades constituídas, os monumentos e as tradições de nossa estória;
- IX - incentivar a preservação do sentimento de nacionalidade e civismo;
- X - zelar pela economia de material e conservação do Patrimônio Público.

TÍTULO IV DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I DO REGIME E DAS NORMAS OPERACIONAIS

Art. 48 - Aplicar-se-ão ao profissional do Magistério, o regime disciplinar previsto em lei, além de normas operacionais estabelecidas em Regimento Interno da Escola.

Art. 49 - O Regimento Interno da Escola, contendo normas operacionais, será elaborado pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura em conjunto com o Conselho Escolar.

CAPÍTULO II DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 50 - A jornada de trabalho do docente será constituída de uma parte de horas-aula e a outra de horas-atividade.

Art. 51 - A jornada de trabalho normal do profissional do Magistério será de 25 (vinte cinco) horas, sendo 20 (vinte) horas-aula e 5 (cinco) horas-atividade.

Art. 52 - As aulas que ultrapassarem ao regime norma de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas, serão consideradas excedentes e, como tais, pagas sob regime de salário-aula.

Parágrafo único - O salário-aula não poderá ser inferior ao pago por hora de regime norma de trabalho.

Art. 53 - Além da jornada de trabalho a que se refere o artigo 51, o profissional do Magistério terá o regime de tempo integral de 40 (quarenta) horas, correspondendo 30 (trinta) horas-aula e 10 (dez) horas-atividade.

Parágrafo único - O profissional do Magistério, em regime de tempo integral, perceberá o salário correspondente ao regime normal de 25 (vinte e cinco) horas e mais 60% (sessenta por cento) de salário pelo exercício do segundo turno.

Art. 54 - A fixação e a alteração do regime de trabalho normal, por ato do Prefeito, dependerão, em cada ano, da necessidade da Unidade Escolar e obedecerá aos critérios da antigüidade e disponibilidade do corpo docente.

Art. 55 - A jornada de trabalho do profissional do Magistério, investido no cargo mediante concurso público para o regime de 40 (quarenta) horas, somente poderá ocorrer redução com a concordância do servidor.

TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 56 - Os atuais professores, com qualificação específica, regularmente investido no cargo, serão enquadrados no cargo e classe do quadro permanente, observando as descrições e especificações dos cargos - Anexo II.

Parágrafo único - Para o posicionamento do profissional do Magistério no nível salarial, no ato da implantação do Plano, será apurado o tempo de serviço do servidor

na função da Prefeitura Municipal de Domingos Mourão, estabelecendo um nível para cada 4 (quatro) anos de serviço.

Art. 57 - Os atuais professores leigos integrarão o quadro suplementar, que se extinguirá com a vacância.

§ 1.º - O vencimento do professor leigo, para uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas, obedecerá os seguintes critérios:

a) professor leigo I, com o 1.º Grau Menor, perceberá um salário mínimo;

b) professor leigo II, com o 1.º Grau Maior, perceberá o correspondente ao salário mínimo, acrescido de 5% (cinco por cento);

c) professor leigo III, com o 2.º Grau não específico, perceberá o correspondente ao salário mínimo, acrescido de 8% (oito por cento).

§ 2.º - Os professores leigos têm o prazo de 5 (cinco) anos para a obtenção da qualificação exigida para ingresso no quadro permanente.

§ 3.º - Ao adquirir sua habilitação, o professor leigo será enquadrado no cargo e classe correspondente a sua titulação, passando a integrar o sistema de carreira do Plano.

Art. 58 - Os atuais profissionais do Magistério, com formação a nível de licenciatura curta, serão enquadrados em quadro especial, que se extinguirá com a vacância.

Parágrafo único - O valor salarial dos profissionais do Magistério, a que se refere o caput deste artigo, será o equivalente a 80% (oitenta por cento) do que recebe o profissional com licenciatura plena.

Art. 59 - Os servidores enquadrados nos quadros suplementar ou especial não integram o sistema de carreira do Plano, previsto no Capítulo V, mas estão sujeitos às normas gerais no que couber.

Art. 60 - O Prefeito Municipal promoverá, diretamente ou através de reconhecidas instituições públicas ou privadas da área da educação, a capacitação de professores leigos, habilitando-os para exercer as atividades docentes.

Art. 61 - Para os professores e os especialistas em educação, o Prefeito Municipal promoverá cursos permanentes e regulares de aperfeiçoamento, especialização e graduação na área de educação.

Art. 62 - Além da progressão salarial disciplinada nos artigos 15 e 16, o profissional do Magistério poderá ser contemplado com o incentivo de progressão salarial por qualificação do trabalho docente.

§ 1.º - A progressão salarial a que se refere o caput deste artigo, será concedida considerando os seguintes fatores:

I - dedicação exclusiva no sistema de ensino;

II - exames periódicos de aferição de conhecimento na área curricular em que o profissional do Magistério exerça a docência e de conhecimento pedagógico;

III - avaliação segundo parâmetros de qualidade no exercício profissional e de acordo com o projeto pedagógico do sistema do Município.

§ 2.º - As normas e procedimentos para a concessão da progressão serão disciplinados por ato do prefeito Municipal.

Art. 63 - Ficam assegurados aos membros do Magistério os vencimentos e vantagens adquiridos até a vigência desta Lei.

Art. 64 - O Sistema de Avaliação e Desempenho, previsto nos artigos 22 e 23, será aprovado e implantado pelo Poder Executivo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data da publicação desta Lei.

Art. 65 - O Prefeito Municipal expedirá os atos de enquadramento dos profissionais do Magistério no Plano.

Art. 66 - As despesas decorrentes da aplicação deste Plano correrão por conta de dotações do próprio Orçamento e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério.

Art. 67 - Os casos omissos serão disciplinados em normas complementares, aprovadas por ato do Prefeito Municipal.

Art. 68 - Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE DOMINGOS MOURÃO,
aos dezoitos dias do mês de maio do ano de mil, novecentos e noventa e oito(1998).

ALUIZ FERREIRA VIANA
Prefeito Municipal