

<p>Com a sua participação, o progresso continua.</p>  <p><b>Doutor Severiano</b></p>	<p>ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE          PREFEITURA MUNICIPAL DE DOUTOR          SEVERIANO          CNPJ: 08.355.489/0001-26          Rua Padre Tertuliano Fernandes, 21. Centro. CEP: 59.910-000          Fone: (084) 3356-0002/0004 - Dr. Severiano/RN</p>	
---	---	---

**LEI MUNICIPAL Nº 424/2013.**

**Doutor Severiano, 22 de julho de 2013.**

Dispõe sobre o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Dr. Severiano, RN, revoga a Lei Municipal Nº 151/2002, de 26 de abril de 2002 e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE DOUTOR SEVERIANO, Estado do Rio Grande do Norte, no uso de suas obrigações legais e, em observância ao disposto na Constituição Federal - CF/1988, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN Nº 9.394/96 e nas Leis Nº 11.494, de 20 de Junho de 2007 e 11.738/08, de 16 de Julho de 2008, faz saber que o Poder Legislativo Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei.

## TÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

#### DO PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL E SEUS OBJETIVOS.

**Art. 1º** - Esta Lei revoga a Lei Municipal nº. 151/2002, de 26 de abril de 2002 e fica instituído o Plano de Cargo, Carreira e de Remuneração do Magistério Público Municipal, dispondo, nos termos da Constituição Federal – CF/88, na LDBEN nº 9394/96 e nas Leis Nº 11.494, de 20 de Junho de 2007 e 11.738/08, de 16 de Julho de 2008, sobre a organização do Magistério Público do município, estruturando-lhe a carreira e estabelecendo normas especiais sobre os seus direitos e vantagens, deveres, regime jurídico, funções e formação profissional.

**Art. 2º** - Aos profissionais do magistério aplica-se, ainda, subsidiariamente, o Regime Jurídico Único dos Servidores do Município.

**Art. 3º** - O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Doutor Severiano/RN constitui-se um instrumento que visa ao aperfeiçoamento profissional inicial e contínuo, à valorização dos profissionais do magistério público municipal, mediante a instituição de uma remuneração digna e, conseqüentemente, a melhoria da qualidade social da educação propiciada à população.

**TÍTULO II**  
**DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**  
**CAPÍTULO I**  
**DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

**Art. 4º** - A Carreira do Magistério Público Municipal constitui-se, em sua processualidade, um percurso que deve pautar-se nos seguintes princípios básicos:

**I** – piso salarial compatível com sua formação/qualificação;

**II** – promoções e acessos, segundo as qualificações, habilitações e tempo de serviço no exercício da função.

**III** – estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e à atualização;

**IV** – liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, pautando-se nos princípios da democracia;

**V** – livre organização dos professores em associações de classe;

**VI** – gestão democrática das instituições e órgãos do sistema público de ensino.

**CAPÍTULO II**  
**DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

**Art. 5º** - Para efeito desta Lei, assim se compreendem os seguintes conceitos:

**I - Magistério Público Municipal:** o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de Professor que exercem funções de magistério nas unidades escolares e órgãos municipais de Educação Infantil e Ensino Fundamental da Rede Municipal Pública de Ensino.

**II - Funções de magistério** são as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração escolar, inspeção, supervisão pedagógica, planejamento, orientação e coordenação educacionais.

**IV – Cargo:** é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria, número certo e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei.

**V – Carreira:** conjunto de níveis e classes dentro de um mesmo cargo que definem a progressão funcional e remuneratória do servidor, em consonância com a complexidade de suas atribuições e grau de responsabilidades profissionais.

**VI \_ Grupo Ocupacional:** conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições.

**VII - Classe:** é o agrupamento de cargos, genericamente, semelhantes em que se estrutura a Carreira.

**VIII - Nível:** é a posição na estrutura da Carreira correspondente à titulação do cargo de professor.

**IX – Progressão Funcional ou Desenvolvimento na Carreira:** é o processo que, mediante procedimentos de progressão, de forma horizontal e vertical, eleva o professor na carreira.

**X – Hora-aula ou Módulo-aula:** corresponde à duração dos períodos no horário escolar, o tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno e do professor, desenvolvido em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem, que deverá corresponder, no mínimo, a 800 (oitocentas) horas letivas anuais.

**XI – Hora-atividade:** compreende o tempo reservado ao Professor em exercício de docência e suporte pedagógico para estudos, planejamento, avaliação do trabalho didático, reuniões, articulação com a comunidade escolar e outras atividades de caráter pedagógico.

**XII – Jornada de Trabalho:** compreende o número de horas letivas correspondentes ao horário de trabalho semanal dos profissionais do magistério, referindo-se, portanto, ao total de horas-aula e de horas-atividade.

**CAPÍTULO III**  
**DA ESTRUTURA DA CARREIRA**  
**SEÇÃO I**  
**DOS NÍVEIS E DAS CLASSES**

**Art. 6º -** A Carreira do Magistério Público municipal é integrada pelo cargo público de provimento efetivo de Professor, que desempenha as funções de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, supervisão, orientação e coordenação, sendo estruturada em cinco níveis e dez classes, orientando-se pelos seguintes conceitos básicos:

**§ 1º -** A Carreira do Magistério Público Municipal abrange os professores que atuam na docência e no suporte pedagógico da Educação Infantil e do Ensino Fundamental, em suas diferentes modalidades.

**§ 2º -** O Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal é constituído por níveis, os quais correspondem à habilitação do titular do Cargo de Professor, assim designados:

**I – Professor Nível I – PNI,** correspondente à formação em nível médio, na modalidade normal, habilitado, em curto tempo após a vigência desta Lei, a lecionar na Educação Infantil e nas quatro anos iniciais do Ensino Fundamental, considerando-se o seu estágio atual de graduandos;

**II – Professor Nível II - PNII,** correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação pertinente.

**III – Professor Nível III – PNIII,** correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia ou outra Graduação correspondente às áreas específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação pertinente, acrescido de formação em nível de pós-graduação *lacto sensu* ( especialização), em cursos na área de educação, com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas, ministradas por Instituições de Ensino Superior, devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC.

**IV – Professor Nível IV - PNIV**, correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia acrescido de formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* (Mestrado) em área relacionada com a área de atuação profissional, realizado em Instituições de Nível Superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com defesa de dissertação, necessária à outorga de Mestre (a);

**V – Professor Nível V - PNV**, correspondente à formação em nível superior, em Curso de Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia acrescido de formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* (Doutorado) em área relacionada com a área de atuação profissional, realizado em Instituições de Nível Superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com defesa de tese, necessária à outorga de Doutor (a).

**Art. 7º** - Ao professor, quando em atividades de coordenação pedagógica, administração, planejamento, inspeção, supervisão pedagógica e orientação educacional na Educação Básica Pública Municipal, será exigida como formação mínima, aquela ofertada em Curso de Pedagogia, graduação plena e/ou licenciatura plena em área específica.

**Parágrafo Único** - Além dos requisitos de formação mínima exigida para o exercício das funções citadas no *caput* do artigo, exigir-se-á, também, como requisito para o referido exercício, a experiência docente de, no mínimo, 02 (dois) anos.

**Art. 8º** - As classes, em número de dez, constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de Professor e são designadas pelas letras A a J, com diferença salarial de 5% ( cinco por cento), conforme quadro anexo.

## SEÇÃO II

### DA PROGRESSÃO FUNCIONAL OU DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

**Art. 9º**- O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei ocorrerá mediante:

- I – Progressão vertical ou promoção;
- II – Progressão horizontal.

**Parágrafo Único** - O processamento das progressões na carreira deverá ser, obrigatoriamente, incluído na dotação orçamentário-financeira anual do Município.

**Art. 10** - A progressão vertical ou promoção corresponde à mudança de um nível para outro, conforme a nova titulação obtida pelo Professor dentro da área de educação.

§ 1º - A progressão dar-se-á, de forma automática e deverá ser solicitada pelo servidor à Secretaria Municipal de Educação e Cultura, mediante comprovação da licenciatura exigida e terá efeitos financeiros a partir da data de entrada do requerimento.

§ 2º - A progressão nos níveis da carreira não altera a posição obtida por promoção nas classes.

**Art. 11** - A progressão horizontal na Carreira é a passagem do Professor de uma Classe para outra, dentro do mesmo nível, a cada interstício de 02 ( dois) anos de efetivo exercício na função, obedecendo aos critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, observando-se a legislação educacional pertinente; a aplicação delas pelas redes de ensino; a estrutura escolar; as condições sócio-educativas dos discentes, os resultados educacionais da escola, dentre outros critérios que a rede julgar pertinentes.

**Parágrafo Único** - É fixada em 5% (cinco por cento) a variação percentual entre as classes da carreira, aplicada sempre sobre o vencimento da classe anterior, observando-se o processo de avaliação de desempenho, cuja regulamentação dar-se-á pela Secretaria Municipal de Educação, garantindo-se a participação de representantes dos profissionais do Magistério Público Municipal.

**Art. 12** - Fica instituída à Secretaria Municipal de Educação Pública, nos Termos desta Lei, mediante regulamentação específica, a obrigatoriedade de implementação do processo de avaliação de desempenho, de forma que o professor analise, nos contextos de sua atuação profissional, sua prática educativa, identificando pontos fracos e fortes e, ao mesmo tempo, vislumbrando caminhos que potencializem a construção da qualidade social da educação pública municipal, bem como seu desenvolvimento profissional.

**§ 1º** - A avaliação de desempenho implica na instituição, pela Secretaria Municipal de Educação:

I – De um Plano de Qualificação Profissional;

II – Da estruturação de um Sistema de Avaliação Anual, incluindo a análise de indicadores quantitativos e qualitativos, que contemplem: o desempenho no trabalho, mediante avaliação, segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema; o tempo de serviço na função docente; avaliações periódicas de aferição de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos.

III – Da sistemática de acompanhamento de pessoal, assessorando, de forma contínua, os dirigentes na gestão dos recursos humanos.

**§ 2º** - A Avaliação de Desempenho deverá ser norteadada pelos seguintes princípios:

I – Participação Democrática: processo em que professores, nas funções de docência, gestores, supervisão pedagógica, orientação educacional, dentre outras funções de apoio pedagógico à docência, mediante a aplicação de instrumentais avaliativos, por uma equipe para este fim, poderão auto-avaliar-se e avaliarem as atividades desenvolvidas nas diversas áreas de atuação da Rede Pública Municipal de Educação.

II – Universalidade: consideradas as especificidades das atividades desenvolvidas nos diversos níveis e modalidades da Educação Pública Municipal, todos os profissionais do Magistério Público do município serão avaliados.

III – Transparência: os resultados dos processos avaliativos deverão ser objeto de conhecimento dos avaliados e avaliadores, constituindo-se em instrumento-referência para os planejamentos nas instituições da Rede Pública de Educação Municipal.

**CAPÍTULO IV**  
**DO PROVIMENTO DA MOVIMENTAÇÃO E DA DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL.**  
**SEÇÃO I**  
**DO INGRESSO**

**Art. 13** - O ingresso no cargo de Professor do Magistério Público Municipal depende, exclusivamente, de aprovação em concurso público de provas e títulos.

§ 1º - O concurso público para ingresso na Carreira será realizado exclusivamente para a função docente, por área de atuação e por componente do currículo, exigida:

I - para a área 01 (um), da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, formação mínima em nível superior com Licenciatura Plena em Pedagogia.

II - para a área 02(dois), dos anos finais do ensino fundamental, formação em nível superior, com Licenciatura Plena ou Graduação em Pedagogia ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específico do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação pertinente.

§ 2º - O ingresso do candidato aprovado na Carreira dar-se-á na classe inicial do nível correspondente a sua habilitação.

§ 3º - O curso de graduação em Pedagogia com habilitação específica em funções de suporte pedagógico assegurará o ingresso do candidato aprovado no nível correspondente à formação superior, independentemente da área do concurso realizado.

**Art. 14** - O exercício profissional do titular do Cargo de Professor será vinculado à área de atuação ou disciplina para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício de função de suporte pedagógico, quando habilitado e atendidas às condições estabelecidas nesta Lei.

**Art. 15** - O titular de Cargo de Professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, nos termos do art. 2º, II desta Lei, atendidos os seguintes requisitos:

I - Formação em Pedagogia ou Pós-Graduação específica para o exercício da função de suporte pedagógico.

II - experiência de, no mínimo, dois anos de docência.

**Art. 16** - O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

**Art. 17** - São condições indispensáveis para provimento do Cargo de Professor na Rede Pública Municipal:

I - existência de vaga;

II - previsão de lotação numérica específica para o cargo;

III - idade igual ou superior a 18 anos;

IV - habilitação específica.

**Art. 18** - É assegurado às pessoas portadoras de necessidades especiais o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo instituído por esta Lei, reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas apresentadas.

## SEÇÃO II DA NOMEAÇÃO

**Art. 19** - A nomeação far-se-á em caráter efetivo, obedecida, rigorosamente, a ordem de classificação, o número de vagas e o prazo de validade do concurso.

**§ 1º** - A nomeação depende de prévia verificação da inexistência de acumulação vedada pela legislação vigente.

**§ 2º** - O vencimento deverá ser pago no prazo máximo de trinta dias a contar da data da posse, sob pena de multa diária de 5% (cinco por cento), sem prejuízo da correção monetária e juros moratórios.

**Art. 20** - Os candidatos aprovados em concurso serão convocados, por edital, conforme ordem de classificação, para notificação formal da nomeação e apresentação dos documentos exigidos, nos termos da Lei.

**Parágrafo Único** - No caso de desistência de candidatos aprovados, serão convocados outros candidatos, considerando-se a ordem subsequente de classificação, até o preenchimento das vagas previstas.

## SEÇÃO III DA LOTAÇÃO E DO EXERCÍCIO

**Art. 21** - A lotação de cargos do magistério é única e centralizada na Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

**Art. 22** - A designação para atuação em unidade escolar da Rede Pública Municipal de Educação obedece à ordem de classificação em concurso e à existência de vaga.

**Art. 23** - Por necessidade de serviço, o Professor pode ser designado para exercer suas atividades em mais de uma unidade escolar ou removido de uma para outra unidade de ensino no mesmo município, de acordo com critérios regulamentares estabelecidos pelo Regime Jurídico Único dos Servidores do município.

**Art. 24** - Não perde a designação o Professor afastado, nos termos da lei para:

I - exercer cargo de provimento em comissão ou função gratificada em quaisquer das três esferas de Poder;

II - desempenhar função especial, de interesse do município.

III - gozo de licença remunerada, prevista em lei.

IV - Licenciado (a) para qualificação em nível de Mestrado (*lato sensu*) e Doutorado (*strictu sensu*).

## SEÇÃO IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 25** - O estágio probatório corresponde ao período de três anos de efetivo exercício, a contar da data da posse no cargo de professor, desenvolvido na função de docência, na respectiva área ou disciplina para a qual prestou concurso.

§ 1º - Durante o estágio probatório, serão proporcionados ao Professor, mediante acompanhamento da equipe de suporte pedagógico da Unidade de Ensino em que é lotado, meios favoráveis à sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

§ 2º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I - Por motivo de doença inclusive em pessoa na família, desde que devidamente comprovada;

II - Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar, nos termos estabelecidos na legislação em vigor;

III - Para ocupar cargo público eletivo;

IV - Quando autorizado pela Secretaria Municipal de Educação para realização de qualificação em nível de Mestrado e Doutorado.

§ 3º - O estágio probatório será retomado a partir do retorno do servidor.

§ 4º - Durante o estágio probatório o ocupante de cargo da Rede Pública Municipal será acompanhado pela equipe de suporte pedagógico, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

§ 5º - Cabe à Secretaria Municipal de Educação e Cultura garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

## SEÇÃO V DA VACÂNCIA

**Art. 26** - A vacância do cargo do Magistério Público municipal decorre de:

I - exoneração;

II - demissão;

III - aposentadoria;

IV - posse em outro cargo inacumulável;

V - falecimento.

**Art. 27** - A vacância ocorrerá na data do fato ou da publicação do ato previsto no artigo anterior.

**Art. 28** - Para os efeitos desta Lei, vago é o posto de trabalho disponível, segundo exigência de carga horária, com critério definido em normas específicas, mediante necessidades educativas do Sistema Municipal de Ensino.

## **SEÇÃO VI DA REMOÇÃO**

**Art. 29** - Remoção é o ato pelo qual o Profissional da Educação é deslocado para desenvolver suas atividades profissionais em outra unidade escolar ou órgão do Sistema Oficial de Ensino, que apresente vaga em sua lotação numérica, sem que se modifique sua situação funcional.

**Art. 30** - O Profissional da Educação, investido mediante concurso público, somente pode ser removido após o estágio probatório, salvo exceção prevista em lei.

**Art. 31** - A remoção depende de prévia fixação de vagas, com base nas necessidades escolares.

**Parágrafo Único** - Na remoção levar-se-á em conta a correspondência entre a habilitação do Profissional da Educação e a habilitação exigida para a vaga existente.

**Art. 32** - A remoção pode ser feita:

- I - de ofício;
- II - a pedido;
- III - por permuta.

**Art. 33** - A remoção de ofício far-se-á tendo em vista a justificada conveniência da administração, por decisão do secretário municipal de educação.

**Art. 34** - A remoção a pedido depende da existência de vagas divulgadas pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 35** - No caso de remoção a pedido, quando o número de vagas for inferior ao de pleitos formulados, adotar-se-á a seguinte escala de prioridade:

- I - comprovação, mediante laudo da Perícia Médica;
  - a) da impossibilidade de permanecer na localidade em que estiver servindo;
  - b) da necessidade de acompanhar cônjuge ou companheiro (a) ou dependente enfermo, em tratamento de saúde prolongado, que só possa ser feito na localidade para onde requer a remoção.
- II - comprovação da necessidade de acompanhar o cônjuge ou companheiro (a) para outra localidade;
- III - maior distância entre o local de residência e o de trabalho;
- IV - maior tempo de serviço no magistério municipal;
- V - mais de 02 (dois) anos de exercício em localidade de difícil acesso;
- VI - maior idade cronológica.

**Art. 36** - Poderá haver remoção por permuta, desde que ambos os interessados a tenham pleiteado por escrito e sejam possuidores da mesma habilitação e mesma jornada de trabalho.

**Parágrafo Único** - A remoção por permuta independe de se encontrar o Profissional da Educação em estágio probatório.

**Art. 37** - As remoções dar-se-ão, exclusivamente, no período de férias regulamentares, exceto quando se tratar de permuta, doença ou para acompanhar cônjuge ou companheiro (a).

§ 1º - As remoções por motivo de doença ou para acompanhar cônjuge ou companheiro (a), independem de existência de vaga, desde que comprovado o caráter emergencial.

§ 2º - Os critérios estabelecidos no § 1º são extensivos aos Profissionais da Educação em estágio probatório, exceto quando da inexistência de vaga.

## **SEÇÃO VII DA SUBSTITUIÇÃO**

**Art. 38** - A substituição somente será admitida em situações que envolvam o Profissional da Educação em atividade de docência ou no exercício de cargo de confiança.

**Art. 39** - A substituição em atividade de docência será obrigatória, considerando a garantia da carga horária mínima de efetivo trabalho escolar, conforme Lei nº 9.394, de 26 de dezembro de 1996.

**Art. 40** - Professor Efetivo será substituído em decorrência de afastamento temporário ou impedimento, por um ou mais Professores, que tenham ou não exercício na unidade escolar onde se deu a necessidade de substituição, cabendo à Direção da unidade escolar e ao órgão regional do Sistema Oficial de Ensino disponibilizar as informações para o banco de dados da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 41** - substituição temporária corresponde ao tempo de impedimento do Professor Titular, devendo o órgão competente observar rigorosamente o seu início e término.

**Parágrafo Único** - Para efeito de pagamento das aulas em substituição levar-se-á em conta a habilitação do Professor Substituto e a carga horária substituída.

## **TÍTULO III DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 42** - A jornada de trabalho do professor corresponde a trinta horas semanais.

§ 1º. A jornada de trabalho do professor inclui uma parte de horas de aula, correspondente a horas letivas e uma parte de horas de atividades destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com o programa de qualificação para os professores da rede municipal de ensino.

§ 2º. A jornada de trinta horas semanais do professor, em função docente, inclui, consoante com a Lei nº 11 738/2008, 20 ( vinte ) horas da carga horária para as atividades de interação direta com os educandos, ou seja, de horas-aula e 10 (dez ) horas de atividades, das quais, o mínimo de duas horas será destinado ao trabalho coletivo na escola.

§ A distribuição da carga horária na jornada de trinta horas semanais do professor, em função docente a que se refere o § anterior somente será cumprida na/pela rede pública municipal de educação até o prazo de 03 (três) anos após a vigência desta Lei, dada a necessidade de ampliação do quadro docente e suas implicações orçamentárias.

**Art. 43** - O titular de cargo de professor com jornada de 30 horas que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá vir a prestar serviço em regime suplementar de até trinta horas semanais de trabalho, em caráter temporário e por tempo determinado de, no máximo, doze meses, para atender:

I – à substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério, de forma concomitante com a docência;

II – a outras funções de magistério, previstas no artigo 2º, inciso II, desta Lei, em atividades de assessoramento e coordenação nos órgãos e instituições do Sistema Municipal de Ensino, vinculadas à Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

**TÍTULO IV**  
**DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS**  
**CAPÍTULO I**  
**DOS DIREITOS DO MAGISTÉRIO**

**Art. 44** - São direitos dos profissionais do Magistério Público Municipal:

I – receber remuneração de acordo com a classe, o nível de habilitação, o tempo de serviço e a jornada de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei e independentemente da etapa, nível de ensino, série ou ano da educação básica em que atue;

II – participar da elaboração da proposta pedagógica da escola e do processo de sua implementação e avaliação;

III – escolher e aplicar livremente os processos didáticos e as formas de avaliação de aprendizagem, observadas as diretrizes do sistema de ensino, da proposta pedagógica da escola e de seu regimento;

IV – condições de trabalho que permitam o desenvolvimento da tarefa pedagógica e escolha dos conteúdos com garantia do padrão de qualidade;

V – ter assegurada oportunidade de aperfeiçoamento profissional continuado;

VI – ter acesso aos serviços de suporte pedagógico e de apoio especializado;

VII - inadmissibilidade do cometimento de qualquer tarefa que não integre o elenco de atribuições do cargo ocupado;

## CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS

**Art. 45** - A remuneração dos titulares dos cargos públicos de que trata esta Lei corresponde ao vencimento básico relativo ao nível da carreira e da classe em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus:

§ 1º - Considera-se vencimento básico da carreira o fixado para a classe inicial, no nível mínimo de habilitação., assim distribuídos:

I – PN I: R\$ 1.198,40 (hum mil, cento e noventa e oito reais e quarenta centavos)

II – PN II: R\$ 1.557,92 ( hum mil, quinhentos e cinquenta e sete reais e noventa e dois centavos)

III – PN III: R\$ 1.869,50 ( hum mil, oitocentos e sessenta e nove reais e cinquenta centavos)

IV – PN IV: R\$ 2.617,30 (dois mil, seiscentos e dezesseis reais e trinta centavos)

V – PN V: R\$ 3.925,95(três mil, novecentos e vinte e cinco reais e noventa e cinco centavos)

**Art. 46** - Garantir-se-á, nas formas da Lei Nº. 11.738/2008, o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional-PSPN, cujo valor corresponde, inicialmente, em consonância com o § 3º do artigo 2º, a 2/3 ( dois terços) da diferença existente entre o valor instituído , em função da jornada de trabalho de 30 horas, acrescendo-se a este o valor correspondente aos níveis da carreira do Magistério Público Municipal, conforme definido no art. 48 da presente Lei, na forma de vencimento básico, aplicando-se a todas as aposentadorias e pensões dos profissionais do magistério público da Educação Básica.

**Parágrafo Único** - As atualizações do piso salarial serão realizadas, na forma do artigo 5º da referida Lei, considerando-se a processualidade, a progressão e a cooperação da União para a adequação orçamentária.

**Art. 47** – Além do vencimento básico, são atribuídas ao Professor as seguintes vantagens pecuniárias:

I – Qüinqüênio.

II – gratificação, a partir do segundo ano de vigência desta Lei, de deslocamento para o exercício do magistério em escola localizada na zona rural do município, correspondente a 10% ( dez por cento) do vencimento básico do professor, em efetivo exercício de sala de aula, considerando-se a distância mínima de 10 (dez) Km da sede do município.

III – Gratificação de Incentivo à Docência – GID ao professor, em efetivo exercício de sala de aula, correspondente a 10 % (dez por cento) do vencimento básico, garantida, inclusive, em períodos de gozo de férias.

II – gratificação, a partir do segundo ano de vigência desta Lei, de deslocamento para o exercício do magistério em escola localizada na zona rural do município, correspondente a 10% ( dez por cento) do vencimento básico do professor, em efetivo exercício de sala de aula, considerando-se a distância mínima de 10 (dez) Km da sede do município.

III – Gratificação de Incentivo à Docência – GID ao professor, em efetivo exercício de sala de aula, correspondente a 10 % (dez por cento) do vencimento básico, garantida, inclusive, em períodos de gozo de férias.

**Art. 48** – O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da carreira do Magistério Público Municipal, conforme trata o art. 7º desta Lei, será obtido mediante a aplicação dos seguintes coeficientes:

I - 30% ( trinta por cento) do salário-base entre os níveis I e II.

II- 20% (vinte por cento) do salário-base entre os níveis II e III.

III - 40% ( quarenta por cento) do salário-base entre os níveis III e IV.

IV - 50%(sessenta por cento) do salário-base entre os níveis IV e V.

**Art. 49** - É fixada em 5% (cinco por cento) a variação percentual entre as classes da carreira, aplicada sempre sobre o vencimento da classe anterior, observando-se o processo de avaliação de desempenho, cuja regulamentação dar-se-á, em consonância com a legislação peertinente, pela Secretaria Municipal de Educação, através de uma comissão, na qual se garanta, de forma paritária, garantindo-se a participação paritária de representantes dos profissionais do Magistério Público Municipal.

I – Para estabelecimento da pontuação no processo de avaliação de desempenho, adotar-se-ão os seguintes critérios que definirão a mudança de classe:

- a) somente a partir do cumprimento do estágio probatório de três anos, em consonância com a Emenda Constitucional 19/98 e, a cada dois anos de efetivo exercício de magistério;
- b) cumprimento do previsto nos artigos 65 e 66 desta Lei;
- c) avaliação periódica de aferição de conhecimentos na área em que o profissional exerça sua função.

II – O processo de avaliação terá Parecer Final da Comissão de Gestão deste Plano e será objeto de estudos e aperfeiçoamento dos processos de ensino-aprendizagem, a cada início de ano letivo.

**Art. 50** - A remuneração do regime suplementar será proporcional ao número de horas adicionais à jornada de trabalho do titular de cargo de professor convocado para esse fim.

**Art. 51** – O professor efetivo nomeado para o exercício de função de Gestor de Unidade Escolar fará jus a uma gratificação, observando-se o número de discentes, devida à razão de:

I – 3 5% (trinta e cinco por cento) do salário-base pela gestão de uma unidade escolar com um número de matrículas até 450 ( quatrocentos e cinqüenta) alunos.

II – 45% (trinta e cinco por cento) do salário-base pela gestão de uma unidade escolar com um número de matrículas que varie entre 451 (quatrocentos e cinqüenta e um) ou mais matrículas.

III – Ao vice-diretor será concedida uma gratificação de 20% (vinte por cento) do salário-base.

### **CAPÍTULO III DAS FÉRIAS**

**Art. 52** - O período de férias anuais dos profissionais do magistério será de:

- I – de quarenta e cinco dias, quando em função docente;
- II – de trinta dias, quando em função de suporte pedagógico.

§ 1º As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola e de acordo com o calendário anual, de forma a atender às necessidades didático-pedagógicas e administrativas do estabelecimento.

§ 2º. Independente de solicitação, será pago ao Profissional da Educação, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período de férias.

### **CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 53** - Ao pessoal do Magistério conceder-se-ão licenças, afastamentos e benefícios, nos termos do Regime Jurídico Único dos Servidores do Município.

**Art. 54** - Conceder-se-á, ainda, ao pessoal do Magistério licença para qualificação profissional, de acordo com o disposto no Regime Jurídico Único dos Servidores do Município.

### **SEÇÃO II DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 55** - A qualificação profissional, objeto do aprimoramento permanente do ensino e da progressão na carreira, será assegurada através de cursos por níveis de formação, atualização, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado, em instituições credenciadas, de programas de qualificação em serviços e de outras ações de atualização profissional, observadas os programas prioritários, em especial, os da rede municipal de ensino.

**Art. 56** - A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades das Instituições, visando:

- I – à valorização do professor e melhoria da qualidade do ensino;

II – à formação inicial ou complementação de formação de professores, para obtenção da habilitação necessária ao desempenho do cargo;

III – à identificação de carências e dificuldades dos professores, relacionadas à formação e à prática pedagógica;

IV – ao aperfeiçoamento ou complementação da formação relativa a conhecimentos, atitudes, valores e habilidades necessários ao desempenho eficiente das atribuições do cargo;

V – à incorporação de novos conhecimentos e desenvolvimento de habilidades, decorrentes de necessidades oriundas das inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

**Art. 57-** O programa de qualificação profissional do magistério municipal ocorrerá, anualmente por iniciativa da Secretaria de Educação e Cultura, que oferecerá, no mínimo, 40 horas de formação continuada aos professores em efetivo exercício na rede municipal.

**Art. 58 -** Deverá ser concedida ao professor integrante do Plano de Carreira criado por esta Lei, licença para qualificação profissional, que consiste no afastamento de suas funções para freqüência a cursos de pós-graduação *stricto sensu* ( Mestrado e Doutorado, de natureza acadêmica), reconhecidos pelo Ministério da Educação e Cultura, de acordo com as prioridades e os critérios estabelecidos no programa de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito.

§ 1º - Anualmente, deverá ser divulgado o número de professores da rede a serem contemplados com a licença mencionada neste artigo, definindo a proporção por unidade escolar.

§ 2º - Os professores beneficiados com a licença para qualificação profissional obrigam-se a prestar serviços na rede Municipal de Ensino, quando do seu retorno, por um período mínimo igual ao de seu afastamento, sob pena de devolver ao erário público os valores percebidos durante o período do curso, bem como deverão vincular o trabalho de dissertação ou tese final de pesquisa à sua área de atuação na rede Municipal de Ensino.

§ 3º - Em caso de freqüência a Curso de Pós-Graduação em nível de Mestrado ou de Doutorado, de natureza Profissional, a formação dar-se-á em serviço, de forma que licença para a qualificação profissional pode ser concedida, parcialmente, quando o profissional encontrar-se em fase de intensificação de estudos voltados para a pesquisa que terá aplicação prática na rede pública municipal de ensino, , consoante com o fluxo de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação e as normas da Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior).

**Art. 59 -** O requisito para a concessão de licença para qualificação profissional será a investida em curso na área da Educação e/ou relacionado com a área da atuação do Professor.

### SEÇÃO III

#### DA LICENÇA PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

**Art. 60 -** Após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o ocupante de cargo do Magistério faz jus a 03 (três) meses de licença a título de prêmio por assiduidade, com remuneração do cargo efetivo.

**Art. 61** - O número de ocupantes de cargo do Magistério em gozo simultâneo da licença-prêmio não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade escolar, do órgão ou entidade.

## **CAPÍTULO V DA GESTÃO DEMOCRÁTICA**

**Art. 62** - A Gestão Democrática do Ensino Público Municipal, estabelecida no artigo 206, inciso VI, da Constituição Federal, na Lei nº. 10.172, de 09 de janeiro de 2001 (Plano Nacional de Educação) e no artigo 14 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, constituir-se-á num espaço de construção coletiva do processo educacional, baseado nos seguintes princípios:

- I - participação efetiva da comunidade escolar no processo de gestão em níveis deliberativos, consultivo e avaliativo;
- II - estabelecimento de parcerias entre instituições, na elaboração coletiva das diretrizes político-educacionais, preservando a autonomia da escola e do Município;
- III - a autonomia das diversas instâncias do Sistema Educacional na tomada de decisão conjunta e coordenada;
- IV - descentralização, articulação e transparência na organização pedagógica, administrativa e financeira do Sistema;
- V - democratização nas relações interpessoais com base nos princípios éticos que favoreçam a construção e o fortalecimento do exercício da cidadania.

**Art. 63** - A Gestão Democrática do Ensino Público Municipal dar-se-á pela participação da comunidade nas decisões e encaminhamentos, fortalecendo a vigência da cidadania, garantindo-se:

- I- eleição direta para Conselhos Escolares, órgão máximo em nível da escola;
- II - eleição direta para gestores escolares com a participação dos segmentos da comunidade escolar, conforme lei específica.

**Art. 64** - Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar e no Projeto Político Pedagógico.

**TÍTULO V**  
**DOS DEVERES E DAS RESPONSABILIDADES**  
**CAPÍTULO I**  
**DOS DEVERES**

**Art. 65** - O profissional do magistério tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequadas à dignidade profissional.

**Art. 66** - Além dos deveres comuns previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores do Município, incumbe aos profissionais do magistério:

***I – No desempenho da função docente:***

- a) participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
- b) elaborar e cumprir seu plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- c) zelar pela aprendizagem dos alunos;
- d) estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento em conjunto com a Comunidade Escolar tendo como referencial o Projeto Político Pedagógico;
- e) ministrar os dias e horas letivos estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- f) colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

***II – No desempenho de funções de suporte pedagógico:***

- a) coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;
- b) administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o alcance dos objetivos estabelecidos na proposta pedagógica;
- c) assegurar o cumprimento dos dias e horas letivos estabelecidos;
- d) zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes;
- e) prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento, em conjunto com a Comunidade Escolar tendo como referencial o Projeto Político Pedagógico
- f) promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola, sistematicamente organizados, tanto no que se refere às aprendizagens específicas e/ou disciplinares, quanto àquelas que dizem respeito à formação geral dos(a) educandos(a);
- g) informar os pais ou responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
- h) coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;

- i) acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
- j) elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola;
- k) elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino ou da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.

## **CAPÍTULO II DAS RESPONSABILIDADES**

**Art. 67** - Aplicam-se, no que couber, ao Pessoal do Magistério Público Municipal, as disposições do Regime Jurídico Único dos Servidores do Município, relativas a proibições, responsabilidades e penalidades.

**Art. 68** - É vedado, ainda, aos profissionais do magistério:

- I - Referir-se, desrespeitosamente, por qualquer meio, às autoridades constituídas, pessoas ou a atos da administração pública, sendo lícita a crítica impessoal e construtiva à organização e atos administrativos que lhes disserem respeito.
- II - Promover manifestações de despreço.
- III - Deixar de comparecer ao serviço, sem causa justificada, ou retirar-se do trabalho no horário do expediente, sem prévia autorização do superior hierárquico.
- IV - Tratar de assuntos particulares nas horas de trabalho.
- V - Valer-se do cargo para desempenhar atividades estranhas às suas atribuições ou para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito.
- VI - Ministras aulas, em caráter particular, a aluno integrante de classe sob sua regência no âmbito da escola.
- VII - Exceder-se na aplicação de medidas educativas de sua competência.

## **TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

**Art. 69** - O enquadramento dos atuais integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal no Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, de que trata esta Lei, far-se-á, de forma automática, independente de solicitação do servidor.

**Art. 70** - O reajuste da remuneração do magistério, em função das promoções de que tratam os artigos 9º e 10 desta Lei ocorrerá, sempre no mês de março e, deverá ter sido solicitada, pelo servidor, no ano anterior.

**Art. 71** - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento do Municipal.

**Art. 72** – Poderá haver contratação temporária do titular do cargo de professor, na função docente, na forma da Lei vigente, para:

I – atendimento à necessidades de excepcional interesse público, decorrente do aumento de matrículas na Rede Pública Municipal de Ensino;

II – eventual substituição, em função do afastamento do professor, em função docente, para o gozo de licença prevista nesta Lei.

**Art. 73** - A cessão de Profissional do Magistério Público Municipal a outros órgãos dar-se-á com ônus para a instituição requisitante e, durante o período de cessão, o referido profissional não gozará dos direitos previstos no Art. 58 desta Lei .

**Parágrafo Único:** A cessão do Professor efetivo para o exercício de atividades estranhas ao Magistério Público Municipal interrompe o interstício para as promoções de que tratam esta Lei.

**Art. 74** - O Quadro Efetivo do Magistério Público Municipal é composto por 81 (oitenta e um) cargos de professor, assim distribuídos:

- a) 01 (um) cargo de Professor Nível Médio – PNI;
- b) 12 (doze) cargos de Professor Nível Superior – PNII;
- c) 68 (sessenta e oito) cargos de Professor, em curso de licenciatura plena ou graduação em Pedagogia, acrescido de formação em nível de pós-graduação *lacto sensu* (Especialização ), em área relacionada com a área de atuação profissional - PNIII

**Art. 75** - É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A Comissão de Gestão será composta, de forma paritária, entre governo e representantes da categoria e será presidida pelo Secretário Municipal de Educação ou seu representante, sendo os integrantes do governo municipal indicados pelas Secretarias de Administração e da Educação e os representantes do Magistério Público Municipal, indicados pela categoria, em fórum deliberativo de seu sindicato.

**Art. 76** - Da decisão da Comissão de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração caberá recurso a ser interposto ao Executivo Municipal, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da notificação do resultado.

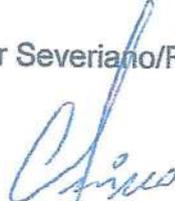
**Art. 77-** Os profissionais do magistério efetivos que se encontrem à época de implantação do novo Plano de Carreira e Remuneração, em licença para trato de interesse particular ou à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, serão enquadrados por ocasião da reassunção, no órgão de origem, desde que atendam aos requisitos de habilitação estabelecidos nesta Lei.

**Art. 78** - Os profissionais do magistério efetivos que, após a implantação do novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, solicitem disposição para outros órgãos, deverão ser, sumariamente, lotados no órgão em que passarem a exercer suas funções, sem ônus para a Rede Pública de Educação do município.

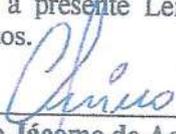
**Art. 79** – O profissional do Magistério Público Municipal só fará jus às vantagens decorrentes desta Lei após cumprimento do estágio probatório.

**Art. 80** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. O cumprimento do que tange à Lei Nº 11.738/2008, considerar-se-á a processualidade instituída para a implementação do Piso Salarial dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, revogando-se as disposições em contrário e, em especial, a Lei Municipal nº. 151/2002, de 26 de abril de 2002.

Prefeitura Municipal de Doutor Severiano/RN, 22 de julho de 2013.

  
Carlos Alberto Jácome de Aquino  
Prefeito Municipal

Nesta data, 22 de julho de 2013, Eu, Carlos Alberto Jácome de Aquino, Prefeito Municipal de Doutor Severiano, supridas as formalidades legais, SANCIONO a presente Lei, para que surta seus legais efeitos.

  
Carlos Alberto Jácome de Aquino  
Prefeito Municipal