LEI Nº 124/2009.

Dispõe sobre o Estatuto e Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério da Rede de Ensino Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão.

O PREFEITO MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE DO MARANHÃO, ESTADO DO MARANHÃO, NO USO DAS SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS,

Faço saber a toda a população que a Câmara Municipal de Lagoa Grande do Maranhão aprova e eu sanciono a seguinte Lei:

TITULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica revogada a Lei nº 025/1998, que dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de Lagoa Grande do Maranhão,

Art. 2º- Esta Lei dispõe sobre a organização do Magistério Público Municipal da Educação Básica de Lagoa Grande do Maranhão/MA, estruturando-lhe a carreira e estabelecendo normas especiais sobre os seus direitos e vantagens, regime jurídico, funções e formação profissional, nos termos da Lei nº. 9394/96, Emenda Constitucional nº 20/98, Lei nº 10.172/2001 e Emenda Constitucional nº 53/2006, Lei nº11494/2007 e demais legislação que rege a Educação Básica.

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

I – Rede de Ensino Público Municipal – o conjunto de instituições e órgãos com responsabilidade de realizar atividades de educação, tendo como objetivo o atendimento às modalidades de ensino, no que lhe é peculiar, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II – Magistério Público Municipal – o conjunto de Profissionais do Magistério, titulares dos Cargos de Professor e Especialista em Educação, sendo caracterizado como: Categoria Funcional integrada por Docentes e Especialistas em Educação Básica, dobráveis em classes e referências, permitindo aos seus ocupantes, Promoção e/ou Progressão, no âmbito do Ensino Público Municipal.

III – Grupo Ocupacional – o conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a afinidade existente entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou seu grau de conhecimento, possuem carreiras específicas e representam as funções relacionadas com o atendimento dos objetivos do sistema público municipal.

IV – Categoria Funcional – o conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.

V– Profissionais do Magistério – os ocupantes dos cargos de Professor e Especialistas em Educação;

VI – Professores – os portadores de formação específica que ministram o ensino;

VII – Professor Nível 01– professores da educação básica infantil, educação especial e do ensino fundamental - séries iniciais;

VIII- Professor Nível 02 – professor da educação básica do ensino fundamental do supletivo e séries finais do ensino fundamental.

IX – Pedagogo – graduado em pedagogia com habilitação e/ou especialização para as funções de planejamento, orientação, supervisão escolar, gestão escolar ou outras criadas por lei.

X - Atividade de Magistério - atribuições de docência e as que fornecem suporte técnico-pedagógico direto às atividades de ensino, incluindo as de direção ou de administração escolar, supervisão escolar e orientação educacional.

XI – Cargo – o conjunto de tarefas, deveres e responsabilidades de natureza permanente de que se investe o servidor, com as características essenciais de criação por Lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos, podendo ser de provimento efetivo, natureza estatutária, segundo o Regime Jurídico Único, ou em comissão.

XII – Referência – a posição horizontal do servidor na escala de vencimento;

XIII – Classe - o conjunto de cargos da mesma natureza funcional e hierarquizado segundo o grau de responsabilidade e complexibilidade;

XIV – Vencimento-base – A retribuição pecuniária paga ao servidor pelo exercício de um cargo público, com valor fixado em Lei;

XV – Remuneração – Corresponde ao vencimento-base do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas do cargo.

XVI – Faixa Salarial – é o nível salarial que integra a faixa de vencimentos de um cargo ou de uma classe de cargos;

§ 1º - O Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério tem como finalidade viabilizar a integração dos interesses profissionais da educação e da Rede Municipal de Educação.

§ 2º - Aos profissionais do magistério aplica-se, ainda, subsidiariamente, o Estatuto do Servidor Público Municipal, naquilo que nos casos omissos e naquilo que não lhe for contrário.

Art. 4º - Fica criado o quadro permanente de pessoal do sistema público municipal de educação da Prefeitura da educação básica do Município de Lagoa Grande do Maranhão- Maranhão os Grupos Ocupacionais do Magistério: Professor e Especialista em Educação.

CAPÍTULO I

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

SEÇÃO I

Dos Princípios Básicos e dos Preceitos Éticos

Art. 5º - A Rede de Ensino Público Municipal Lagoa Grande do Maranhão assegurará a valorização dos Profissionais do Magistério da Educação Básica, atendendo aos seguintes princípios:

I – Aprimoramento da qualificação, através de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização;

II – Remuneração condigna, que assegure condições econômicas e sociais compatíveis com a dignidade, peculiaridade e importância da profissão, permitindo efetiva dedicação à educação;

III – Promoção funcional com base na titulação ou na habilitação e na avaliação de desempenho, tempo de serviço;

IV – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluído na jornada de trabalho;

V – Ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos;

VI – Condições adequadas de trabalho, com pessoal de apoio pedagógico qualificado e material didático adequado;

VII – Pontualidade no pagamento da remuneração;

VIII – Piso salarial profissional referenciado à jornada básica de horas-trabalho;

IX – Melhor qualidade de ensino;

X- Formação por treinamento em serviço, de açodo com a Lei;

Art. 7º – A estrutura da carreira dos Profissionais do Magistério da Educação Básica do Público de Ensino Municipal de Lagoa Grande do Maranhão é composta por categorias funcionais, cargos, classes, níveis e referências

Art. 8º - Integram a carreira do magistério público municipal os ocupantes dos cargos incluídos nos quadros permanente e suplementar a vagar desta lei.

§ 1º.- No Quadro Permanente agrupam-se sob o regime deste Estatuto, as categorias de docente e de especialistas em educação cujos ocupantes possuam a qualificação prevista na Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996.

§ 2º.- Não será admitida a inclusão, no Quadro Permanente, de membro do magistério que não preencha todos os requisitos exigidos para os respectivos cargos, salvo aqueles que já estavam enquadrados à época da publicação desta Lei.

§ 3º.- No Quadro Suplementar a Vagar agrupa-se os cargos do magistério cujos ocupantes, à época da publicação desta Lei, não possuíam a qualificação exigida para ingresso no quadro permanente, bem como aqueles que ingressaram sem concurso público até 5 de outubro de 1993 e nos demais casos previstos nesta Lei.

§ 4º - Os Cargos que compõem o Quadros Permanente do magistério são os seguintes:

a) Professor

Nível "1" - Permanente – Curso com formação mínima para o magistério em nível médio na modalidade Normal para o exercício na educação infantil e nas quatro primeiras series do ensino fundamental;

Nível "2" – Permanente - Curso de graduação em Licenciatura Plena ou outra correspondente a áreas de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente;

b) Pedagogo - Nível Único – Curso de Graduação em Pedagogia, com habilitação e/ou especialização para as funções em supervisão, inspeção, orientação, coordenação ou gesta educacional.

§ 5º- O Cargo que compõe o Quadro Suplementar a Vagar é o seguinte:

Professor Auxiliar – portador de curso de formação para o magistério em nível médio mais estudos adicionais e de graduação em licenciatura curta duração ou correspondente a área de conhecimento específico;

XI – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico para esse fim.

Art. 6º - Constituem-se preceitos éticos dos Profissionais do Magistério da Educação Básica:

I – Ser leal às instituições constituições e administrativas, estimulando o fortalecimento dos princípios democráticos;

II – Transmitir às famílias informações que contribuam para o progresso intelectual e moral dos educandos;

III – Abster-se de discutir informações escolares confidenciais com pessoas não credenciadas;

IV – Não usar de preceitos condenáveis para obtenção de cargos, funções ou vantagens de qualquer espécie;

V – Manter bom relacionamento com os companheiros de trabalho e demais pessoas com quem entrar em contato;

VI – Colaborar com a administração da entidade a que serve para mantê-la de boa qualidade;

VII – Procurar constante ascensão funcional pelo estudo e exercer a profissão com zelo e dignidade;

VIII – Abster-se da prática de atos ou vícios danosos à honra e à dignidade;

IX – Ressaltar os méritos dos colegas e eximir-se de criticar ou desvalorizar publicamente os seus trabalhos;

X – Não assumir posição político-partidária na situação ensino-aprendizagem e no âmbito da escola;

XI – Considerar os trabalhos da entidade a que serve como conjunto de atividades importantes sem a super valorização da parte que lhe é atribuída;

XII – Evitar a transferência de problemas externos para o local onde desenvolve suas atividades;

XIII – Evitar a preferência por quaisquer alunos ou subordinados;

XIV – Eximir-se de comentar desairosamente o resultado de avaliação dos alunos;

XV – Tratar os alunos e subordinados com igualdade e justiça.

SEÇÃO II

Da Estrutura da Carreira do Magistério

§ 6º- Os cargos constantes no quadro suplementar a vagar extinguir-se-ão no prazo de cinco anos contados a partir da publicação desta Lei.

Art. 9º - O Grupo Ocupacional do Magistério da Educação Básica do Sistema de Ensino Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão é composto pelas categorias funcionais Docente com funções de docência e atividades afins, e pela categoria funcional de Especialista em Educação, com funções Pedagógicas de suporte direto à docência, como Supervisão, Inspeção, Coordenação Escolar, Orientação Educacional, Gestão e Planejamento Educacional.

SEÇÃO III

Da Classificação de Cargos do Magistério

Art. 10 – As Categorias Funcionais do magistério que compõem o Quadro Permanente agrupam-se em Níveis correspondentes aos graus da habilitação especifica dos cargos de Professor e de Pedagogo.

Art. 11- Os cargos de Professor de educação básica e de Especialistas em Educação, do quadro permanente são estruturados da seguinte forma:

a) Professor Nível "1" – providos por professores com habilitação especifica para o exercício do magistério na Educação Infantil, Educação Especial e as nas séries iniciais do ensino fundamental, obtida em nível superior no curso de licenciatura plena ou curso normal superior, admitida como formação mínima obtida em curso de ensino médio, na modalidade normal;
b) Professor Nível "2" – providos por professores com habilitação específica para o exercício do magistério no supletivo e nas séries finais do Ensino Fundamental, obtida em Curso Superior de Licenciatura de Graduação Plena, Normal Superior ou outra graduação correspondente à área de conhecimento específica do currículo com complementação pedagógica, nos termos da legislação vigente.
c) Pedagogo – Nível Único – providos por pedagogos, com habilitação específica para planejamento, supervisão escolar, gestão ou orientação educacional, obtida em cursos de graduação plena em Pedagogia com habilitação e/ou especialização.

Art. 12 – A categoria funcional de Docente, cargo de Professor da Educação Básica do Sistema de Ensino Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão- Maranhão irá agrupar na linha de promoção horizontal, as referências numeradas de I a VI e, na linha de promoção vertical, os Classes nominadas de A a D, restrita a existência de vagas.

Parágrafo Único - As Classes referentes à habilitação do titular do cargo de professor são:

a) Classe A – provido por professor com formação em nível médio, na modalidade normal;

b) Classe B – provido por professor com formação em nível superior, em curso de Licenciatura Plena, Magistério Superior ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica, nos temos da legislação vigente;
c) Classe C - provido por professor com formação em nível de pós-graduação latu-sensu, pós-graduação strictu-sensu, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas.
d) Classe D -provido por professor com formação em nível de Mestrado e/ou Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

Art.13 - A categoria funcional de Especialista em Educação, cargo de Pedagogo do Sistema de Ensino Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão- Maranhão irá agrupar na linha promoção horizontal, as Referências numeradas de I a VI.

Parágrafo Único - As Classes referentes à habilitação do titular do cargo de pedagogo são:

e) Classe B – provido por especialista em educação com curso de graduação em Pedagogia, com habilitação para as funções em supervisão, inspeção, orientação, coordenação ou gestão educacional
f) Classe C - provido por especialista em educação com curso de graduação e formação em nível de especialização com habilitação para as funções de supervisão, inspeção, orientação, coordenação ou gestão educacional;
g) Classe D - provido por especialista em educação com formação em nível de Mestrado e/ou Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

Art. 14 - O ingresso na Carreira do Magistério dar-se-á na classe inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado em concurso público de provas e títulos.

CAPÍTULO II

DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO E SUAS ATIVIDADES

SEÇÃO I

Do Professor e Suas Atribuições

Art. 15 – Professor – integrante do Grupo Ocupacional do Magistério da Educação Básica da Rede Pública Municipal de Lagoa Grande do Maranhão- Maranhão, que no desempenho de suas funções deve proporcionar ao educando a formação necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades como elemento de auto-realização, qualificação para o trabalho e preparo para o exercício consciente da cidadania.

Parágrafo único – As funções serão exercidas por profissionais com formação em curso de graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia ou em curso de Normal Superior ou outra graduação correspondente a área de conhecimento específico no currículo com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente, admitida como formação mínima para o exercício do magistério da Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental, a oferecida em nível médio, na Modalidade Normal.

Art. 16- Constituem tarefas do professor, dentre outras atribuições:

I – Participar e contribuir na elaboração e cumprimento de forma integral do plano de trabalho previsto na proposta pedagógica da escola;

II – Zelar por uma aprendizagem construtiva para a formação e cidadania do aluno, com vista, à preparação do mesmo para uma sociedade digna e humana.

III – Estabelecer e programar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

IV – Ministrar os dias letivos e as horas/aula estabelecidas pelo calendário escolar no prazo previsto;

V – Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e avaliações;

VI - Colaborar com as atividades de articulação, com as famílias e a comunidade;

VII – Dar cumprimento às demais tarefas indispensáveis para a conquista dos fins educacionais da escola e do processo ensino-aprendizagem;

VIII – Aplicar o processo didático e métodos a serem empregados na transmissão e avaliação da aprendizagem, respeitando os planos e as diretrizes oficialmente estabelecidas;

XIX – Participar de todas as atividades programadas na comunidade escolar ou no ambiente de trabalho;

X – Freqüentar cursos oficialmente instituídos voltados para a habilitação, especialização, aperfeiçoamento e/ou atualização;

XI – Apresentar planos e relatórios que lhe forem exigidos em decorrência de suas atividades;

XII – Dar sugestões que visem a melhoria do ensino;

XIII – Participar, quando convocado, de banca examinadora.

SEÇÃO II

Do Especialista em Educação e Suas Atribuições

Art. 17 - As funções do Especialista em Educação serão exercidas por profissionais da educação, com formação em curso de graduação em plena em Pedagogia e/ou em nível de especialização, com habilitação específica para coordenação, inspeção, supervisão escolar, orientação educacional, gestão e planejamento escolar.

Art. 18 – Além de outras atribuições previstas em lei, são atribuições comuns aos Especialistas em Educação Básica, integrantes do Grupo Ocupacional do Magistério, ocupante do cargo de Pedagogo:

I – Planejar, orientar, acompanhar e avaliar as ações educativas, estabelecendo uma ação integradora entre os estabelecimentos oficiais de ensino;

II – Aplicar processo didático e métodos a serem empregados no desenvolvimento e avaliação da aprendizagem, respeitando legislação, planos, propostas, oficialmente estabelecidas pelo sistema;

III – Manter conduta compatível coma moralidade administrativa, representando contra a ilegalidade, omissão e abuso de poder;

IV – Exercer suas atividades em regime de colaboração mútua, no limite de suas responsabilidades, para que os objetivos sejam atingidos no setor educacional;

V – Participar, quando convocado, de bancas examinadoras ou qualquer outra atividade de ensino-aprendizagem;

VI – Contribuir para a conservação do patrimônio público levando ao conhecimento da autoridade competente, sempre que necessário, sobre a irregularidade devidamente comprovada.

CAPÍTULO III

DO PROVIMENTO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Art. 19 – O provimento dos profissionais da carreira do magistério da Educação Básica far-se-á através de ato do Secretário Municipal de Educação.

SEÇÃO I

Do Ingresso

Art. 20 - O ingresso em cargo de Professor e de Pedagogo do Magistério Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão é acessível aos brasileiros natos ou naturalizados, que atendam aos requisitos legais e depende de aprovação em concurso público de provas e títulos.

§ 1º. Compete ao Secretário Municipal de Educação a iniciativa para a realização de concurso público para preenchimento de vagas na Carreira do Magistério Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão.

§ 2º . Comprovada a existência de vagas, em quantidade superior a 5% (cinco por cento) do Quadro de Pessoal Ativo da Educação Pública Municipal e verificada a indisponibilidade de candidatos aprovados em concursos anteriores com prazo de validade não expirado, o Poder Executivo Municipal poderá realizar concurso público para preenchimento das mesmas pelo menos de 4 (quatro) em 4 (quatro) anos.

§ 3º. O concurso público para ingresso no cargo de professor será realizado exclusivamente para por área de atuação e por componente do currículo, exigida a formação mínima prevista nesta lei.

§ 4º. O concurso público para ingresso no cargo de Pedagogo será realizado classe única, sendo exigida a habilitação nos termos previstos nesta lei.

§ 3º. O ingresso do candidato aprovado na Carreira do Magistério Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão, dar-se-á na referência inicial da classe correspondente a sua habilitação para a área do respectivo concurso.

Art. 21 - 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, a título precário, quando habilitado, da docência em outra área de atuação ou disciplinas afins e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço;

Art. 22 - O titular de cargo de Professor poderá exercer, excepcional e temporariamente, para atender à necessidade de excepcional interesse público, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, quando habilitado, nos termos desta lei, e quando possuir experiência de no mínimo dois anos de docência, mediante o recebimento de remuneração prevista em Lei.

Art. 23 - O Concurso Público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 24 - São condições indispensáveis para provimento de cargo da Carreira do Magistério da Educação Básica da Rede Pública Municipal de Lagoa Grande do Maranhão:

I - existência de vaga;

II - previsão de lotação numérica específica para o cargo;

III - idade igual ou superior a 18 anos.

IV – ser brasileiro nato ou naturalizado

V- formação mínima exigida para a categoria funcional.

Art. 25 - É assegurado às pessoas portadoras de deficiência o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas apresentadas.

SEÇÃO II

Da Nomeação e Posse

Art. 26 - 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.

Parágrafo único. A nomeação depende de prévia verificação da inexistência de acumulação de cargos vedada pela legislação vigente.

Art. 27 - Os candidatos aprovados em concurso serão chamados, por edital, na ordem da respectiva 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, na ordem subseqüente de classificação, até o preenchimento das vagas previstas.

Art. 28 – A posse é o ato administrativo mediante a assinatura do Termo de Posse, contendo atribuições, o deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, inalterável unilateralmente por quaisquer das partes, ressalvados os atos de ofício previsto em Lei.

§ 1º É da competência da Secretaria de Educação dar posse ao candidato.

§ 2º A posse dar-se-á no cargo de acordo com a categoria funcional e classe correspondente à sua habilitação.

§ 3º O prazo para a posse é de trinta dias, a partir da publicação do ato de provimento, podendo ser prorrogável por igual período a pedido do interessado ao cargo efetivo, devidamente justificado e aceito pelo Secretário Municipal de Educação.

§ 4º Em se tratando de candidato impedido de tomar posse por motivo respaldado na Lei, o prazo se estenderá até que se encerre o impedimento.

§ 5º O profissional da Educação ao tomar posse deverá apresentar na área de Recursos Humanos (SEMED) a documentação exigida para o provimento do cargo, formação de dossiê, acompanhamento da vida funcional e concessão de promoção após o estágio probatório.

§ 6º Fica a critério do Secretário Municipal de Educação o prazo de posse doa cargos comissionados.

§7º São razões para o impedimento da posse em cargo de provimento efetivo:

a) não preencher os requisitos regulamentados no edital do concurso;
b) ter sido demitido pela administração pública, em quaisquer das esferas, abem do serviço público;
c) estar em acumulação de cargos, vetados por lei;
d) desrespeitar o prazo previsto para a convocação;

§8º O servidor empossado em cargo efetivo terá 30 (trinta) dias para entrar em exercício, contados da data da posse.

§9º Serão nulos os atos referentes à Nomeação e Posse do candidato que não entrar em efetivo exercício no prazo determinado no parágrafo anterior, salvo impedimento previsto em Lei.

§10º A implantação do nome do funcionário na folha de pagamento será efetivada a partir do início ou reinício do exercício.

§11º O Sistema da Rede de Ensino Público do Município de Lagoa Grande do Maranhão definirá mecanismos de acompanhamento e controle de lotação e exercício dos Profissionais da Educação, a fim de assegurar o cumprimento do prazo estabelecido para o início de suas atividades.

§ 12º O profissional de carreira que não entrar em efetivo exercício após a sua apresentação terá descontado de sua remuneração o valor correspondente aos dias não trabalhados a partir da data do recebimento do documento de apresentação.

§13º Fica assegurada a remuneração do profissional de carreira que ao se apresentar ao local de trabalho, for impedido do exercício de sua função por motivo alheio a sua vontade.

Art.29. A Formação dos profissionais da educação pública municipal tem como fundamentos:

I – Formação associada entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacitação em serviço;

II – O aproveitamento da formação e experiências anteriores inerentes às respectivas funções.

Art. 30 - A formação exigida aos profissionais para atuarem na função docente da educação básica é a de nível superior, em cursos de licenciatura plena, em universidades ou institutos superiores de educação, admitida como qualificação mínima, o ensino médio na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental.

§ 1º - No cumprimento do que dispõem os artigos 67 e 87 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, devem ser implementados e priorizados programas de desenvolvimento profissional dos profissionais do magistério em exercício, incluída a formação em nível superior em instituições credenciadas, bem como em programas de aperfeiçoamento em serviço.

§2º - Implementação de programas de desenvolvimento profissional dos docentes em exercício, incluída de que trata o parágrafo anterior deve considerar, prioritariamente:

I – áreas carentes de professores;

II – a situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que tiveram mais tempo de exercício de docência no sistema educacional.

SEÇÃO III

Da Lotação e do Exercício

Art. 31 - A lotação de cargos do magistério é única e centralizada na Secretaria Municipal da Educação, segundo as normas previstas no edital.

Art. 32 - A designação para atuação em unidade escolar, da Secretaria Municipal da Educação, obedece à ordem de classificação em concurso e a existência de vaga.

Art. 33. Por necessidade de serviço, o Profissional do Magistério 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 regulamentados no edital do concurso para qual o candidato concorreu.

Art. 34 - Não perde a designação o profissional do magistério afastado, nos termos da lei, para:

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

II – desempenhar função especial, de interesse do Município;

III – gozo de licença remunerada, prevista em lei.

SEÇÃO IV

Do Estágio Probatório

Art. 35 - São estáveis após o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, os ocupantes dos cargos da carreira do Magistério Público Municipal, a contar da data da posse no cargo.

Parágrafo único - A realização do estágio probatório é obrigatória para os profissionais da educação, aprovados em concurso público de provas e títulos, mesmo que exerça ou tenha exercido, como efetivo, estável ou em outra situação, o magistério na Rede Pública Municipal de Ensino ou em outra rede escolar.

Art. 36 - O estágio probatório será disciplinado em regulamento específico, proposto pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal e aprovado por ato do Executivo.

Art. 37 - Durante o estágio probatório, será avaliado, por Comissão instituída para essa finalidade, o desempenho do Docente ou do Especialista em Educação, nos termos do regulamento, como requisito para aquisição de estabilidade no cargo efetivo da carreira do magistério.

§ 1º . A avaliação de desempenho referida no caput deste artigo terá caráter processual, de forma a possibilitar ao profissional o direito e condições de corrigir eventuais deficiências no exercício de sua atividade e conseqüentemente estabilidade no serviço público.

§ 2º. O diretor da escola encaminhará, anualmente, à Secretaria Municipal da Educação, com o ciente do profissional do Magistério, relatório da Comissão, sobre o seu desempenho no estágio, no referido período.

§ 3º . O Funcionário não avaliado pela comissão de que trata o caput deste artigo tornar-se-á estável ao completar 03(três) anos de estagio probatório em efetivo exercício do cargo.

§ 4º. A Comissão a que se refere o caput deste artigo será instituída através de Decreto de chefe do Poder Executivo, devendo ser composta por:

I – O Diretor da escola;

II – 01 membro do quadro de docente, com estabilidade funcional;

III – 01 membro do quadro de Especialista em Educação com estabilidade funcional.

IV – 01 servidor do quadro da Secretaria Municipal de Administração.

§ 5º. Sessenta dias antes do término do estágio probatório, o Diretor da escola encaminhará à Secretaria Municipal de Educação, relatório circunstanciado da Comissão sobre o resultado final da avaliação de desempenho do docente ou do especialista em educação e pronunciamento quanto à sua confirmação no cargo.

§ 6º. Na hipótese de parecer desfavorável à permanência do funcionário, caberá ao Secretário Municipal de Educação iniciar o processo competente, garantindo o direito a ampla defesa.

§ 7º. Mediante parecer contrário à permanência do servidor no cargo, ser-lhe-á dado ciência para, nos termos legais, usufruir o direito de ampla defesa e do contraditório.

Art. 38 - Proceder-se-á a avaliação do profissional do magistério, no estágio probatório, com base nos princípios da avaliação de desempenho, que incluem a idoneidade profissional, a disciplina, dedicação ao serviço e eficiência.

Parágrafo único. Para efeitos de avaliação, os itens de que trata este artigo serão desdobrados nos seguintes fatores:

I – Idoneidade Profissional:

a) postura e ética profissional ;

b) relacionamento profissional;

c) responsabilidade

II – Disciplina:

a) assiduidade;

b) pontualidade;

c) observância de normas e procedimentos de serviço

III – Dedicação ao Serviço:

a) aproveitamento do trabalho;

b) utilização de recursos materiais;

c) disponibilidade e participação na área de trabalho

IV – Eficiência:

a) conhecimento do trabalho;

b) qualidade do trabalho;

c) rendimento do trabalho

Art. 39- Deverão ser também considerados na avaliação de desempenho do profissional do magistério, nos termos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, os seguintes indicadores:

I – aprendizagem dos alunos e gestão de sala de aula;

II – participação na elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica da escola;

III – colaboração em atividades de articulação da escola com as famílias dos alunos e a comunidade.

Art. 40 - O profissional do magistério não poderá ser afastado de suas funções enquanto estiver em estágio probatório, salvo nos casos de licenças por motivos de saúde, licença maternidade ou paternidade.

§1º. O profissional do magistério investido no cargo, por concurso público, com lotação inicial em escola da zona rural, somente poderá ser removido para escola da zona urbana, após o cumprimento do estágio probatório, respeitada a existência de vaga ou conveniência administrativa, salvo os casos previstos em lei.

§2º. Uma vez solicitada a transferência ou permuta entre zonas (rural e urbana ou urbana e rural), constatada a existência de vaga e homologada e publicada a solicitação pelo chefe do poder executivo, o profissional da educação só será retransferido para o local de origem para qual foi lotado entre zonas (rural e urbana ou urbana e rural) caso o mesmo solicite o pleito.

CAPITULO IV

DA MOVIMENTAÇÃO DO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO

Art. 41 - A movimentação do servidor, dentro do grupo ocupacional, dar-se-á através de:

I – Promoção horizontal (progressão) – é o deslocamento do servidor de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro do mesmo cargo e classe, observado os critérios estabelecidos nesta Lei.

II - Promoção vertical – é a elevação do servidor à classe imediatamente superior àquele que pertence, na mesma categoria funcional e nível, mediante comprovação de habilitação específica para a classe proposta e a existência de vagas à necessidade do sistema;

III - Ascensão funcional – a elevação do servidor, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, do nível a que pertence para a referência inicial de nível superior, observado os requisitos exigidos para o provimento.

§ 1º. A promoção horizontal e a promoção vertical, somente poderão ser concedidas após o cumprimento do estágio probatório de 03 (três) anos.

§2º. A promoção horizontal não poderá ser concedida, se o servidor não houver cumprido todo o período de interstício no efetivo exercício das funções de magistério.

§ 3º. A ascensão funcional dar-se-á através de habilitação em concurso público de provas e títulos.

SEÇÃO I

DA PROMOÇÃO HORIZONTAL E VERTICAL

Subseção I

Da Promoção Vertical

Art. 42- A promoção vertical é a elevação do servidor a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma categoria funcional e nível, mediante requerimento expresso do interessado instruído de habilitação específica exigida para a classe proposta.

§ 1º - A promoção vertical ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório, do nível onde estiver o servidor para a referência inicial do nível e classe correspondente à sua habilitação.

§ 2º Para concorrer à promoção vertical , o servidor público deverá, cumulativamente:

a) - cumprir o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no nível em que se encontre;

b) - ter obtido a habilitação específica exigida para a classe proposta;

c) - estar no efetivo exercício do seu cargo público;

d) - ter recebido aprovação em avaliação de desempenho funcional.

Subseção II

Da Promoção Horizontal

Art. 43 – A promoção horizontal é a movimentação do Profissional do Magistério, de uma referência para outra imediatamente superior dentro do mesmo nível e classe, pelo critério de merecimento, mediante requerimento expresso do servidor.

Parágrafo único – Cada nível e classe terão 06 (seis) referências.

Art. 44 – Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I – ter cumprido o estágio probatório;

II – ter cumprido o interstício mínimo de 03(três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

III - ter recebido aprovação em avaliação de desempenho funcional, realizada nos termos previstos no Capítulo II, Seção IV desta Lei.

Parágrafo único - Para efeito de progressão, serão considerados os seguintes critérios:

a) Referência I – de 0(zero) a menos de 04 (quatro) anos e bom desempenho funcional;
b) Referência II– de 04(quatro) a menos de 08(oito) anos e bom desempenho funcional;
c) Referência III– de 08(oito) a menos de 12 (doze) anos e bom desempenho funcional;
d) Referência IV – de 12(doze) a menos de 16 (dezesseis) anos e bom desempenho funcional;
e) Referência V– de 17 (dezesseis) a menos de 20(vinte) anos e bom desempenho funcional;
f) Referência VI – a partir de 20 (vinte) anos e bom desempenho funcional;
g)

Subseção II

Do Requerimento de Promoção Vertical e Horizontal

Art. 45 – O requerimento de promoção vertical deverá ser protocolado no setor competente da Secretaria Municipal de Educação, devidamente instruído dos seguintes documentos:

a) cópias do documento de habilitação referente ao curso de Licenciatura Pleno (ou similar) acompanhada dos originais ou cópia autenticada;

b) cópias de contracheque atualizado;

Art. 46 – A promoção vertical (promoção) poderá ser concedida a pedido ou de oficio.

§ 1º. o processo de promoção horizontal ou vertical deverá está instruído de todos os documentos exigidos e falta de quaisquer deles dará causa para indeferimento e arquivamento.

§ 2º. O servidor público que cumprir os requisitos estabelecidos nesta Lei passará para o padrão de vencimento seguinte, dentro da faixa de vencimento do cargo público a que pertence, observada a legislação orçamentária e fiscal pertinente e atendendo a legislação referente ao FUNDEB, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração de merecimento.

§ 3º. As promoções verticais e horizontais deferidas em um exercício financeiro deverão ser implantadas no exercício seguinte.

§ 4º. As promoções verticais e horizontais serão processadas pela Prefeitura Municipal de Lagoa Grande do Maranhão, uma vez por ano, especificamente 60 (sessenta dias após a data do requerimento).

§ 5º. Os efeitos financeiros referentes à concessão de promoções verticais serão:

I – a partir da data da efetivação do pedido regulamentado no parágrafo anterior;

II – quando a solicitação ocorrer após o ano de direito, os efeitos financeiros serão a partir da data de homologação do pedido.

Art. 47. As promoções verticais e progressões horizontais serão concedidas anualmente, através de ato do chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO V

DO REGIME DE TRABALHO

SEÇÃO I

Da Jornada de Trabalho

Art. 48 - A jornada de trabalho do professor e do Pedagogo será de 25(vinte e cinco) horas semanais.

Art.49 - A jornada do Professor em sala de aula compreende ao que está disposto na lei nº 11.738 de 18 de julho de 2008 no Art. 2º e §4º.

§ 1º. A função docente 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, a planejamento, 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. Quando a carga horária oferecida em uma Unidade de Ensino não atender à jornada de trabalho acima, o professor deverá completá-la em outra disciplina afim à sua habilitação, na mesma unidade.

§ 3º. Para atender a necessidade de ensino, enquanto a necessidade persistir, o professor que não esteja em acumulação de cargos, poderá ser convidado para prestar serviço em regime integral de 40 horas semanais e dedicação exclusiva, com remuneração proporcional ao piso salarial nacional.

Art. 50. O número de cargos a serem preenchidos para cada uma das jornadas será definido no respectivo edital de concurso público, a critério da Secretaria de Educação.

Art. 51 - O professor, em efetiva regência de classe, quando atingir 50(cinqüenta) anos de idade e tiver pelo menos 22(vinte e dois) anos de exercício de magistério, poderá, a seu pedido, ter reduzido com 50% (cinqüenta por cento) o número de horas a ele atribuídas, sem prejuízo da remuneração.

I – a redução da jornada de trabalho de que trata o caput deste artigo será efetuada, no semestre subseqüente aquele em que o requerente completar a idade e o tempo necessário para garantia do benefício solicitado.

II – O cumprimento do disposto no parágrafo 4º deste artigo dar-se-á através de Ato do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO VI

DOS DIREITOS e DAS VANTAGENS

SEÇÃO I
Dos Direitos do Profissional do Magistério

Art. 52 - São direitos dos profissionais do Magistério Público Municipal:

I – receber remuneração de acordo com a classe, o nível de habilitação, a referência 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 implantação 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 e do regimento da escola;
IV – dispor de condições adequadas de trabalho;
V – ter assegurada oportunidade de aperfeiçoamento profissional continuado;
VI – ter acesso aos serviços de suporte pedagógico e de apoio especializado;
VII – usufruir dos demais direitos e vantagens previstas nesta Lei.

SEÇÃO II

Da Estrutura Salarial

Art. 53 - A estrutura salarial do magistério prevista no Anexo II, desta Lei, compreende o posicionamento dos vencimentos para cada cargo, distribuídos nas 06 referências.

Art. 54 - A estrutura salarial é representada no sentido vertical e no sentido horizontal.

§ 1º. No sentido vertical, estão dispostos os níveis e classes salariais, hierarquizados segundo a formação profissional.

§ 2º. No sentido horizontal, estão disposta as referências salariais através das quais é considerado o tempo de serviço e o desempenho funcional.

Art. 55 -. A variação pecuniária da estrutura salarial dos cargos do grupo de profissionais do Magistério fica assim definida:

I – Professor – Nível – 1 :

a- O salário base da referência inicial corresponderá ao piso salarial nacional, na proporção da carga horária aplicada.
b – 1% (um por cento) - Percentual entre as referências do mesmo cargo;
c – 15% (quinze por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo de Classe A para a referência inicial do cargo de Classe B.
d – 10%(dez por cento) . Percentual entre a referência inicial do cargo Classe B para a referência inicial do cargo de Classe C.
e – 10% (dez por cento) . Percentual entre a referência inicial do cargo de Classe C para a referência inicial do cargo de Classe D.

II - I – Professor – Nível – 2 :

a- O salário base da referência inicial corresponderá ao salário base do ´Professor Nível 1, Classe A , Referência VI, acrescido do percentual de 15% (quinze por cento).
b – 1% (um por cento) - Percentual entre as referências do mesmo cargo;
c – 10% (dez por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo de Classe B para a referência inicial do cargo de Classe C.
d – 10% (dez por cento) . Percentual entre a referência inicial do cargo Classe C para a referência inicial do cargo de Classe D.

III – Pedagogo:

a- a salário base da referência inicial corresponderá ao salário base do ´Professor Nível 1, Classe A , Referência VI, acrescido do percentual de 15% (quinze por cento).
b – 1% (um por cento)- Percentual entre as referências do mesmo cargo;
c – 10% (dez por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo de Classe B para a referência inicial do cargo de Classe C.
d – 10% (dez por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo Classe C para a referência inicial do cargo de Classe D.

CAPÍTULO VII

DA REMUNERAÇÃO

Seção I

Do Vencimento

Art. 56 - A remuneração do profissional do magistério corresponde ao vencimento relativo à referência e ao nível da carreira em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Art.57. Considera-se vencimento, o valor básico mensal devido ao Profissional da carreira pelo exercício das funções inerentes ao cargo fixado em Lei.

§1º - O vencimento básico da carreira inicial do Professor de Nível 01 não poderá ser inferior ao piso salarial nacional vigente, devendo ser proporcional à carga horária aplicada.

§2º - O vencimento básico da carreira inicial do Professor Nível 02 e do Pedagogo corresponderá ao vencimento base do Professor Nível 01, classe A, referência VI, acrescido de 5%.

§2º - Os vencimentos dos Profissionais do Magistério são alterados em função das Promoções horizontais e verticais.

X

§ 3º - Os vencimentos dos Profissionais do Magistério da Educação Básica da Rede de Ensino Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão são os constantes no anexos II (estrutura salarial de vencimentos dos Profissionais pertencentes ao Quadro Permanente).

Seção II

Das Vantagens

Art. 58 - Além do vencimento, o profissional do magistério, fará jus às seguintes vantagens:

I - Gratificação especial de exercício ao pedagogo;

II - Gratificação por titulação;

III – Adicional por tempo de serviço;

Art. 59. As gratificações não são incorporáveis.

Parágrafo Único - A Gratificação de Titulação corresponde à vantagem pecuniária no percentual de 5% (cinco por cento) devida aos profissionais de Educação Básica de Lagoa Grande do Maranhão, portadores de cursos de atualização, aperfeiçoamento, reciclagem na área de formação educacional que somem carga horária mínima de 360h, podendo ser acumulado no máximo 720h.

Art. 60. O pessoal do magistério fará jus, no que couber, a outras vantagens pecuniárias, nos termos do disposto no Estatuo dos Servidores dos Municipais.

Art. 61 - As vantagens a que aludem o artigo 58, incisos II e III corresponderão a pelo menos 30% (trinta por cento) do salário base devido ao profissional.

Art. 62 - O adicional por tempo de serviço é equivalente a 1% (um por cento) do vencimento básico do professor, por anuênio de efetivo exercício, observado o limite de vinte e cinco por cento.

CAPÍTULO VIII

DAS FÉRIAS

X

Art. 63 – Será concedida férias anuais aos profissionais do magistério lotados nas unidades de ensino, mediante pagamento de 1/3 de adicional, cujo período fica estabelecido da seguinte forma:

I – Professor em função de docência - 45(quarenta e cinco) dias anuais, conforme calendário escolar definido pelo Sistema;

II – Especialista em Educação – 30 (trinta) dias por ano, de acordo com o calendário escolar definido pelo Sistema.

Art. 64 - As férias do titular do profissional do magistério 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.

CAPÍTULO IX

DAS LICENÇAS E DAS FALTAS

SEÇÃO I

Das Licenças

Art. 65 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada por meio de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários da rede municipal de ensino.

Art. 66 - Ficam asseguradas aos Profissionais do Magistério, além das licenças previstas na Constituição Federal e do Estado do Maranhão e Estatuto dos Servidores Públicos de Lagoa Grande do Maranhão - MA, respeitada a conveniência do serviço, licença, sem prejuízo de sua remuneração, que consiste no afastamento de suas funções para:

I – freqüentar treinamento, cursos ou estágios de aperfeiçoamento compatíveis com sua atividade;
II – participar de grupos de trabalhos, estudo e pesquisa constituídos pelo serviço público municipal para execução de tarefas de interesse do setor educacional;
III – freqüentar cursos de pós-graduação, treinamento, aperfeiçoamento ou especialização.
IV – participar de congressos, simpósios ou eventos similares, desde que referentes à educação e organização da categoria.

V – desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe no âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato da categoria a que pertence em função do cargo ocupado.

§ 1°. Anualmente deverá ser divulgado o número de professores da rede a serem contemplados com as licenças mencionadas neste artigo, definindo a proporção por unidade escolar.

§ 2°. Os servidores beneficiados com a licença para qualificação profissional obrigam-se a prestar serviços na rede Municipal , 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.

§ 3º. Quando os cursos a que se refere o inciso II, do caput deste artigo, ocorrerem na cidade de Lagoa Grande do Maranhão, a liberação para afastamento ocorrerá somente quando o horário do curso coincidir com o seu horário de trabalho.

§ 4º. O afastamento para desempenho de mandato classista terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogado no caso de reeleição.

Art. 67 – O período de afastamento para freqüentar cursos de mestrado e doutorado não excederá a 04 (quatro) anos, incluindo a prorrogação; para os cursos de especialização e aperfeiçoamento 02 (dois) anos, incluindo-se o período destinado a elaboração de monografia ou artigo.

Art. 68 - São requisitos para a concessão de licença para qualificação profissional:

I – no mínimo 03 (três anos) de efetivo exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;
II – curso relacionado à área de atuação, no caso do professor;
III – disponibilidade orçamentária e financeira.

Art. 69 – Ao servidor afastado para freqüentar de curso de qualificação profissional não poderá ser concedida exoneração ou licença para tratamento de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento.

Art. 70 – O profissional do magistério também poderá se afastar do exercício funcional mediante prévia comunicação a Secretaria Municipal de Educação, sem prejuízo de remuneração:

I – Por 08 (oito) dias por motivo de casamento;

II – Por 08 (oito) dias, em decorrência de falecimento do cônjuge ou companheiro, pais, madrastas, padrastos, pais adotivos, filhos, menor sob guarda ou tutela, irmãos;

III – Quando convocado para participar de Júri e outros serviços obrigatórios por lei;

IV – para doação de sangue, por 01(um) dia;

V – Quando requisitado pela Justiça Eleitoral, nos termos de lei específica;

Art. 71 – Será autorizado o afastamento de até 02(duas) horas diárias, à profissional do magistério mãe de pessoa portadora de necessidades especiais, desde que devidamente comprovada esta condição.

Art. 72 - Fica assegurado aos ocupantes de cargos do magistério público municipal de Lagoa Grande do Maranhão, licença prêmio assiduidade de 03 (três) meses após cada qüinqüênio ininterrupto de exercício, nos termos previstos no regime jurídico dos servidores públicos municipais.

SEÇÃO II
Das Faltas

Art.73 – As faltas justificadas pelo chefe que não exceda o número de 12 (doze) faltas ao ano serão consideradas como de efetivo exercício.

Parágrafo único – Ao professor com exercício nas turmas de 5ª a 8ª séries (6º ao 9º ano) do ensino fundamental, será facultado a compensação de faltas de horas sem aula, dentro do mês quando da ausência de outro professor nos seus horários de atividade escolar ou no seu dia/e ou no horário de folga.

CAPITULO X

DA CEDÊNCIA

Art. 74 – Cedência é o ato administrativo pelo qual o chefe do Poder Executivo coloca profissional do magistério da educação básica a disposição da Entidade ou órgão sem ônus para o Sistema Municipal.

§ 1º - A cedência dos profissionais do magistério da Educação Básica se dará, mediante autorização do Chefe do Poder Executivo, sem ônus para o Sistema, salvo em casos excepcionais e por um prazo nunca superior a um ano, renovável segundo a necessidade e as possibilidades das partes.

§ 2º - A cedência poderá, excepcionalmente, ser concedida com ônus para o Sistema de Ensino Publico Municipal, por período não superior a um ano, prorrogável por igual período segundo as necessidades e possibilidades das partes, nas situações seguintes:

a) Quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializados e com atuação em educação especial.

b) Quando a Entidade ou órgão solicitante compensar o Sistema Municipal de ensino com serviços de valor equivalente ao custo anual cedido ou mediante ônus ressarcido.

§ 3º - A cedência para o exercício e atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção horizontal do referido profissional.

§ 4º - O processo de cedência de que trata o caput deste artigo dar-se-á através de parecer da Comissão do Estatuto do Magistério.

CAPÍTULO XI

DA REMOÇÃO

Art.75 – A remoção é o deslocamento do professor ou especialista em educação, com o respectivo cargo, a pedido, de oficio ou por permuta, no âmbito do mesmo órgão e Poder, com ou sem mudança de sede.
§ 1º - A remoção a pedido só poderá ser concedida quando existir vaga e houver interesse por parte da Administração;
§ 2º - A remoção por permuta só poderá ser atendida quando os requerentes exercerem a mesma atividade.
§ 3º - A remoção de turno, na Unidade de Ensino, poderá ocorrer, caso exista vaga, através de decisão da Direção Geral da Escola.

CAPÍTULO XII

DA ISENÇÃO DE SALA DE AULA

Art. 76 – A isenção de sala de aula consiste no afastamento do professor das atividades de docência pela aquisição de doença no seu exercício, devidamente comprovada por perícia ou laudo médico.

§ 1º - Para efetivação da isenção será necessário:

a) Solicitação através de processo administrativo por parte do interessado com apresentação da cópia do contracheque, laudo médico informando a doença e sua origem;
b) Parecer da perícia médica autorizada, opinando pela isenção e período, que pode ser permanente e/ou temporário.

§ 2º - A isenção será concedida mediante portaria do Secretario Municipal de Educação.

§3º - Quando isenção for por prazo determinado, ao seu final, o interessado passará por um novo processo de avaliação e, se necessário, outra autorização.

CAPÍTULO XIII

DOS DEVERES E DAS RESPONSABILIDADES

SEÇÃO I

Dos Deveres

Art. 77 - O profissional do magistério tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequada à dignidade profissional.

Art. 78 - Além dos deveres comuns previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Lagoa Grande do Maranhão, incumbe ao profissional do magistério o cumprimento das tarefas previstas nesta Lei, dentre outras atribuições que lhe são legalmente atribuídas.

CAPÍTULO XIV

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 79 - Aplicam-se, no que couber, ao Pessoal do Magistério Público Municipal, as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, relativas a proibições, responsabilidades e penalidades.

Art.80 - É vedado ainda aos profissionais do magistério:

I - Referir-se desrespeitosamente por qualquer meio, às autoridades constituídas ou a atos da administração pública, sendo lícita a crítica impessoal e construtiva à organização e atos administrativos que lhe disserem respeito.

II - Promover manifestações de desapreço, ou de caráter político-partidário, dentro da repartição ou escola, ou solidarizar-se com elas.

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 - Exceder-se na aplicação de medidas educativas de sua competência.

CAPÍTULO XV

DA APOSENTADORIA

Art. 81 – A aposentadoria dos Profissionais do Magistério obedecerá aos princípios e normas da Constituição Federal, Leis Complementares, garantindo as vantagens percebidas nesta Lei.

§ 1º - Fica assegurado ao Profissional da Educação, quando a legislação permitir, a opção pela forma de aposentadoria em relação a vencimentos e vantagens.

§ 2º - a incorporação das vantagens não prevista nesta Lei obedecerá ao disposto na Lei Orgânica Municipal de Lagoa Grande do Maranhão.

CAPÍTULO XVI

DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 82 - Fica instituída a Comissão Transitória de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar a sua implantação e operacionalização.

I- A Comissão Transitória de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, reunir-se-á obrigatoriamente a cada 06(seis) meses a partir do inicio da vigência desta Lei.

II– a Comissão de Gestão, integrada por 04(quatro) membros, composta pelo Secretário Municipal de Educação, por 02(dois) representantes dos Profissionais do Magistério, escolhidos através de processo eletivo, 01(um) representante da Secretaria Municipal de Administração e será presidida pelo Secretário Municipal de Educação.

TÍTULO II

DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

CAPÍTULO I

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 83 – Na implantação do presente Plano serão analisados:

I – a situação funcional do servidor:

II – a correlação das atribuições do cargo ocupado com as do correspondente no novo Plano;

III – o preenchimento dos requisitos exigidos para o novo cargo;

IV – As reais necessidades de recursos humanos nas unidades de ensino

V – Os recursos orçamentários disponíveis.

Art. 84 - O primeiro provimento dos cargos do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal dar-se-á com os atuais titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério pertencentes ao quadro permanente, atendida a exigência de habilitação mínima.

§ 1º - Os atuais detentores do cargo de professor com formação de nível médio, com um ano de estudos adicionais serão enquadrados no Nível 1, Classe A.

§ 2º - Os Profissionais do Magistério serão distribuídos nos níveis, classes e referências com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

§ 3º. O enquadramento dos profissionais do magistério na Carreira instituída por esta Lei observará a posição atual ocupada no plano de carreira vigente, quanto à titulação e ao vencimento.

§ 4º. Se a nova remuneração decorrente do enquadramento no Plano de Carreira for inferior à remuneração, até então percebida pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal.

Art. 85 – Os atuais integrantes do Magistério Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão estáveis, efetivos (concursados), regulares e habilitados, serão alocados nos cargos permanentes integrantes deste Plano, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Art. 86 - os atuais integrantes do Magistério, estáveis, que não preencherem os demais requisitos previstos neste artigo, terão assegurados os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar a Vagar, integrando o cargo de professor auxiliar.

Art. 87 - 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 os requisitos de habilitação estabelecidos nesta Lei.

Art. 88 – Os servidores do cargo do Magistério em desvio de função, só serão enquadrados quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

CAPÍTULO II

DO ENQUADRAMENTO

Art. 89 – Terá direito ao enquadramento na presente Lei, o profissional do magistério estável, concursado, regular e que apresente a habilitação exigida para o exercício do cargo de acordo com a legislação vigente.

Art. 90 – O enquadramento na presente Lei, dar-se-á da seguinte forma:

I – O Profissional do Magistério estável pela Constituição Federal e com formação para o exercício do cargo de acordo com a legislação vigente será enquadrado no quadro permanente;

II – O profissional do magistério, instável, porém com habilitação para o exercício do cargo será enquadrado no quadro suplementar para efeito de classificação, formação, tempo de serviço neste sistema de ensino e avaliação do *curriculum vitae.*

Art. 91 - O servidor que considerar seu enquadramento em desacordo com as normas desta Lei poderá no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data da publicação do respectivo ato, peticionar a revisão à Comissão de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, através de requerimento devidamente fundamentado.

Art. 92 - 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. 93 – O enquadramento dos servidores do quadro permanente do pessoal do magistério da rede pública municipal de ensino de Lagoa Grande do Maranhão - MA dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício da função, em classes, classe e níveis salariais iguais ou superiores aos que já ocupam, no momento da implantação, do novo plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito, observando-se, ainda, a jornada de trabalho.

Art. 94 – Os Professores do quadro de pessoal permanente do magistério público, estável, concursados, regulares e habilitados serão enquadrados nos Níveis 01 e 02 do quadro da carreira, na classe de habilitação que pertence e nas referências que lhes corresponder, observado os critérios previstos nesta lei.

Art. 95 – Ficam enquadrados no Nível -01, os atuais ocupantes do cargo de professor das turmas de educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental, distribuídos nos Classes correspondentes á sua habilitação, na forma seguinte:

a) PROFESSOR NÍVEL 01 – CLASSE A – atuais ocupantes de cargo de Professor efetivo ou estável, com habilitação Magistério e com estudos adicionais.
b) PROFESSOR NÍVEL 01 – CLASSE B – atuais ocupantes do cargo de Professor efetivo ou estável, licenciatura curta ou plena.

c) PROFESSOR NIÍVEL 01 – CLASSE C – atuais ocupantes do cargo de Professor efetivo ou estável – pós-graduação latu-sensu.
d) PROFESSOR NÍVEL 01 – CLASSE D – atuais ocupantes do cargo de Professor efetivo ou estável –mestrado e doutorado.

Art. 96 – Ficam enquadrados no Nível -02 os atuais ocupantes do cargo de professor das turmas das séries finais do ensino fundamental, distribuídos nas Classes correspondentes à sua habilitação, na forma seguinte:

a) PROFESSOR NÍVL 02 – CLASSE B – atuais ocupantes do cargo de Professor efetivo ou estável, portador de Curso Superior de Licenciatura Plena, Normal Superior ou outra graduação correspondente com complementação pedagógica
b) PROFESSOR NÍVEL 02- CLASSE C – atuais ocupantes do cargo de Professor efetivo ou estável-pós-graduação latu-sensu;
c) PROFESSOR NÍEL 02 – CLASSE D – atuais ocupantes do cargo de Professor efetivo ou estável- Mestrado e/ou Doutorado

Art. 97 – Os ocupantes dos atuais cargos de especialistas em educação – supervisor e orientador, efetivos ou estáveis, extintos pela por esta Lei - passarão a ocupar o cargo de Pedagogo, em um único nível e distribuídos nas Classes correspondentes à sua habilitação (Classe B a Classe D).

Art. 98 – Os atuais servidores estáveis, efetivos, regulares, não habilitados, ocupantes de cargos de professor, passaram a integrar o cargo de professor auxiliar.

CAPÍTULO III

DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 99 – O quadro suplementar do pessoal do magistério da rede de ensino público municipal de Lagoa Grande do Maranhão, é composto de cargos incompatíveis com o sistema de classificação abordado nesta Lei.

Art. 100 – Fica vedado o ingresso de qualquer servidor no quadro suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância, respondendo administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de servidor no quadro.

Art. 101 – Os ocupantes do quadro suplementar, a qualquer tempo, poderá ingressar no quadro permanente, desde que comprove habilitação exigida.

Art. 102 – Fica assegurado aos ocupantes do quadro suplementar os direitos adquiridos em legislação anterior.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 103 - A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do titular de cargo de Professor na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento com a adoção do regime suplementar (40 horas) estabelecido por esta Lei.

Art. 104 - Os titulares de cargo de Professor integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 105 – Ficam extintos os cargos, do quadro permanente, de agente pedagógico, orientador, supervisor, coordenador, administrador e inspetor escolar.

Art. 107 – Fica o chefe do Poder Executivo autorizado a conceder abono especial, aos profissionais do Magistério Público Municipal de que trata esta Lei, ao final de cada exercício financeiro, sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, preconizado na Emenda nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007.

Art. 108 - As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do magistério público municipal nela não incluído.

Art. 109- Os profissionais do magistério aposentados terão atualizados seus proventos de acordo com o nível de habilitação correspondente àquele no qual foram aposentados, resguardados os demais direitos adquiridos.

Art. 110 – O Poder Executivo Municipal baixará os atos necessários à execução da presente Lei, podendo a Secretaria Municipal de Educação expedir atos e instruções necessárias à operacionalização e manutenção do Sistema de Ensino.

Art. 111- O Poder Executivo aprovará o Regimento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação desta Lei.

Art. 112 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento do Município.

Art. 113 – Fazem parte integrante desta Lei:

a) Anexo I – Quadro Permanente – Estrutura de Cargos
b) Anexo II – Quadro Permanente – Estrutura Salarial
c) Anexo III – Quadro Permanente – Quantitativo de Cargos
d) Anexo IV – Quadro Permanente – Descrição dos Cargos
e) Anexo V – Quadro Permanente – Tabela de Correspondência
f) Anexo VI – Quadro Suplementar – Tabela de Correspondência

Art. 114 - Esta Lei entra em vigor 90 (noventa) dias da data da sua publicação, revogando-se a Lei nº 025 de 27/03/1998, bem como todas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO DE LAGOA GRANDE DO MARANHÃO – MA, EM 22 DE DEZEMBRO DE 2009.

PREF. MUN. LAGOA GRANDE DO MA
Jorge Eduardo Gonçalves de Melo
CPF: 556.520.093-34
Prefeito Municipal

Dr. Jorge Eduardo Gonçalves de Melo
Prefeito Municipal

Selo de Fiscalização
Poder Judiciário
Tribunal de Justiça do Maranhão
Autenticação
0000404261
CARTÓRIO DO OFICIO ANI
JOÃO ... Tabelião e Registrador
Lagoa Grande do Maranhão - MA
Adriana de Paula S. Marques
Tabeliã e Registradora
Substituta

AUTENTICAÇÃO
Certifico e dou fé que a presente fotocópia é a reprodução fiel do original que me foi exibido.
Lagoa Grande do Maranhão - MA
23/03/2017

LEI Nº 161/2012

Dá nova redação aos artigos 55 e 57 da Lei Municipal Nº 124/2009 - Estatuto e Plano de Cargos, Carreira e Salários do Magistério da Rede de Ensino Público Municipal de Lagoa Grande do Maranhão.

O PREFEITO MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE DO MARANHÃO, ESTADO DO MARANHÃO, NO USO DAS SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS,

Faço saber a toda a população que a Câmara Municipal de Lagoa Grande do Maranhão aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TITULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - O artigo 55 da Lei Municipal Nº 124/2009 de 22 de dezembro de 2009 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 55 -. A variação pecuniária da estrutura salarial dos cargos do grupo de profissionais do Magistério fica assim definida:

I – Professor – Nível – 1:

*a- O salário base da referência inicial corresponderá ao **piso salarial nacional**, na proporção da carga horária aplicada.*
b – 1% (um por cento) - Percentual entre as referências do mesmo cargo;
c – 30% (trinta por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo de Classe A para a referência inicial do cargo de Classe B.
d – 20% (vinte por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo Classe B para a referência inicial do cargo de Classe C.
e – 15% (quinze por cento) . Percentual entre a referência inicial do cargo de Classe C para a referência inicial do cargo de Classe D.

II - I – Professor – Nível – 2:

*a- O salário base da referência inicial corresponderá ao salário base do Professor Nível 1, Classe A, acrescido do percentual de **30% (trinta por cento).***
b – 1% (um por cento) - Percentual entre as referências do mesmo cargo;
c – 20% (vinte por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo de Classe B para a referência inicial do cargo de Classe C.

Selo de Fiscalização
Poder Judiciário
Tribunal de Justiça do Maranhão
Autenticação
000040426177
Adriana de Paula S. Marques
Tabeliã e Registradora
Substituta

AUTENTICAÇÃO
Certifico e dou fé que a presente fotocópia é a reprodução fiel do original que me foi exibido.
Lagoa Grande do Maranhão - MA
23/03/2017

d – 15% (quinze por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo Classe C para a referência inicial do cargo de Classe D.

III – Pedagogo:

*a- a salário base da referência inicial corresponderá ao salário base do Professor Nível 1, Classe A, acrescido do percentual de **30% (trinta por cento).***
b – 1% (um por cento)- Percentual entre as referências do mesmo cargo;
c – 20% (vinte por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo de Classe B para a referência inicial do cargo de Classe C.
d – 15% (quinze por cento). Percentual entre a referência inicial do cargo Classe C para a referência inicial do cargo de Classe D.

Art. 2º - O artigo 57 da Lei Municipal Nº 124/2009 de 22 de dezembro de 2009 passa a vigorar com a seguinte redação:

*Art.57. Considera-se **vencimento, o valor básico mensal devido ao Profissional da** carreira pelo exercício das funções inerentes ao cargo fixado em Lei.*

§1º - O vencimento básico da carreira inicial do Professor de Nível 01 não poderá ser inferior ao piso salarial nacional vigente, devendo ser proporcional à carga horária aplicada.

§2º - O vencimento básico da carreira inicial do Professor Nível 02 e do Pedagogo corresponderá ao vencimento base do Professor Nível 01, classe A, acrescido de 30%.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor 90 (noventa) dias da data da sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO DE LAGOA GRANDE DO MARANHÃO – MA, EM 29 de junho de 2012.

Dr. Jorge Eduardo Gonçalves de Melo
Prefeito