



Ofício GAB. Nº 109/2022

Tejuçuoca/CE, 11 de agosto de 2022.

Ao Excelentíssimo Senhor
Francisco Adriano Bezerra
Presidente da Câmara Municipal de Tejuçuoca

Excelentíssimo Senhor,

O MUNICÍPIO DE TEJUÇUOCA, representado pelo Prefeito Municipal, o senhor **JOSÉ ANTUNIZIO DE BRITO**, vem mui respeitosamente à presença de Vossa Excelência encaminhar a esta Augusta Casa Legislativa, o incluso Projeto de Lei Municipal que **“ESTRUTURA O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DE TEJUÇUOCA, EM OBSERVÂNCIA ÀS METAS 18 E 19, DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – PNE E DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – PME, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”**.

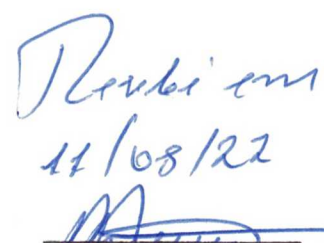
Sem mais para o momento, renovamos votos de estima e elevada consideração.

Atenciosamente,



José Antunizio de Brito

Prefeito Municipal



Francisco Adriano Bezerra

CPF: 510.435.483-00

Presidente da Câmara



MENSAGEM Nº 17/2022

Ao Excelentíssimo Senhor
Francisco Adriano Bezerra
Presidente da Câmara Municipal de Tejuçuoca

Senhor Presidente:

Tenho a honra de cumprimentar Vossa Excelência e, na oportunidade, considerando as determinações estabelecidas pelo Estatuto do Servidor Público de Tejuçuoca, bem como em legítima observância à Resolução Nº 2, de outubro de 2009, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação – CEB/CNE, que vem sendo contrariada pela legislação que disciplina a gestão dos recursos humanos do magistério do Sistema Municipal de Educação de Tejuçuoca.

Encaminho em anexo o Projeto de Lei que estrutura o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério de Tejuçuoca, exigência, ainda, do Plano Municipal de Educação, aprovado nessa Augusta Casa, em 2015.

Cordialmente,


José Antônio de Brito
Prefeito Municipal



LEI Nº 17/2022

ESTRUTURA O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DE TEJUÇUOCA, EM OBSERVÂNCIA ÀS METAS 18 E 19, DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – PNE E DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – PME, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Eu, **JOSÉ ANTUNIZIO DE BRITO**, PREFEITO MUNICIPAL DE TEJUÇUOCA, faço saber que a Câmara Municipal de Tejuçuoca aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO ÚNICO

Art. 1º. Fica reestruturado o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Tejuçuoca – (PCCR/MAG), em conformidade com as Leis Municipais de Tejuçuoca, a Resolução nº. 02/2009, da Câmara de Educação Básica – CEB, do Conselho Nacional de Educação – CNE; das Leis Federais nº. 9.394/96; nº. 14.113/20, nº. 11.738/08, a Constituição Federal, de 1.988 e em observância às metas 18 e 19 do Plano Nacional de Educação – PNE e do Plano Municipal de Educação – PME.

Art. 2º. Esta Lei se aplica aos profissionais do magistério público da Educação Básica que exercem atividades de docência e de suporte pedagógico direto a tais atividades.

Art. 3º. O **PCCR/MAG** tem como princípios fundamentais a profissionalização e a valorização dos profissionais do magistério da Educação Básica Pública Municipal, com o intuito de assegurar a melhoria contínua da qualidade do



serviço prestado pela educação pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa, admitida a excepcional contratação temporária, por interesse público, na forma da lei, para atender às carências eventuais desses profissionais;

II – Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos profissionais da educação, estabelecido pelo art. 26 da Lei Nº 14.113/2020;

III - Remuneração condigna aos profissionais do magistério, com vencimento inicial de carreira, com nível médio, na modalidade Normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da lei nº. 11.738, de 2008;

IV – Implantação de políticas de avaliação de desempenho dos alunos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios objetivos e democráticos;

V – Progressão salarial na carreira baseada na avaliação de desempenho, titulação, atualização e aperfeiçoamento dos profissionais do magistério;

VI – Garantia de apoio técnico e financeiro à melhoria das condições de trabalho aos integrantes da carreira do magistério, com a expectativa de minimizar a incidência de doenças profissionais;

VII – Valorização da formação continuada, para assegurar o avanço da qualidade do serviço público; buscar o crescimento individual do professor, permitindo a progressão funcional pela habilitação.

Art. 4º. São partes integrantes deste PCCR/MAG os anexos:

I – Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal do Magistério;

II – Estrutura e Composição de Quadro de Direção e Assessoramento do Magistério;

III – Tabela Salarial dos Profissionais do Magistério;



IV – Tabela de Remuneração dos ocupantes dos Cargos de Provimento em Comissão;

V – Enquadramento do Quadro de Pessoal do Magistério;

VI – Atribuições das funções do Cargo de Professor da Educação Básica;

VII – Atribuições das funções do Cargo de Suporte Pedagógico.

TÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL CAPÍTULO I DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 5º. O PCCR/MAG do Município de Tejuçuoca adota os seguintes conceitos:

I – **Profissionais do Magistério:** são os profissionais da educação, com formação acadêmica, habilitados à docência ou ao suporte pedagógico à docência – direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais, em exercício na profissão.

II – **Docência:** é o ato e a ação laboral de ensinar, executado pelo profissional do magistério, com o compromisso de sucesso do ensino-aprendizagem.

III – **Suporte Pedagógico à Docência:** atividades de suporte à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério, com atribuições de direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais.

IV – **Cargo Público:** lugar instituído em caráter definitivo, criado por Lei Municipal, com atribuições e responsabilidades específicas, ocupado, obrigatoriamente, por aprovados em concurso público, observado o requisito de formação profissional.

V – **Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público:** prevista no art. 37, IX, da CF/88 e de Lei Municipal específica, para atender carência eventual de servidor efetivo.



VI – **Titulação:** formação acadêmica conferida a profissional do magistério, que o qualifica para função pública, bem como para a progressão na carreira do magistério.

VII – **Carreira do Magistério:** conjunto de cargos e classes, de mesma natureza funcional, hierarquizados pela formação exigida e complexidade das atribuições a eles inerentes, para desenvolvimento do profissional do magistério em linha progressiva de valorização.

VIII – **Cargo:** lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria. Remuneração correspondente para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida por lei.

IX – **Classe:** divisão básica do cargo, organizada segundo referências, que leva em conta a complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida.

X – **Referência:** entende-se pela posição do profissional do magistério dentro da classe, na qual permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento do cargo.

XI – **Salário Base:** base da remuneração dos servidores municipais, dissociada de quaisquer espécies de acréscimos.

XII – **Remuneração:** somatório dos valores, salário base e vantagens ou adicionais, temporárias ou definitivas, pago ao professor efetivo ou temporário, em contraprestação ao trabalho prestado à administração pública.

XIII – **Abono:** benefício pecuniário eventual, que corresponde ao rateio das sobras do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEB, na hipótese de não haver sido cumprido a exigência de aplicação, mínima, de 70% das receitas do FUNDEB, com a remuneração e encargos dos profissionais da educação básica;

XIV – **Desvio de Função:** situação na qual o servidor deixa de exercer, provisoriamente, as funções atinentes ao cargo efetivo, para exercer outra função;

XV – **Promoção** é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma referência para outra superior, dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho, antiguidade ou titulação;



XVI – **Progressão** é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra superior, proveniente de nova titulação.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA E DO INGRESSO NA CARREIRA
Seção I
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6º. A Carreira do Magistério Público Municipal de Tejuçuoca será constituída por cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica, bem como pelos cargos de provimento em comissão Diretor de Escola e Coordenador Pedagógico.

Art. 7º. O cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica – PEB será agrupado em 3 (três) Classes, segundo a respectiva habilitação, conforme Anexos da presente Lei:

I – Profissional da Educação Básica I – PEB I: habilitação de nível médio, na modalidade normal, para docência na educação infantil e nos primeiros anos do Ensino Fundamental;

II – Profissional da Educação Básica II – PEB II: habilitação de nível superior, em curso de licenciatura plena, com habilitação específica em área própria, para a docência do Ensino Fundamental;

III – Profissional da Educação Básica III – PEB III: com pós-graduação *latu sensu*, para docência em ambos os níveis de ensino, citados nos incisos anteriores.

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

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

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



Art. 8º – O professor estável com habilitação para lecionar em qualquer das áreas referidas nos incisos I, II e III do artigo 7º, poderá pedir a mudança de área de atuação.

Art. 9º. Os cargos em comissão e as funções gratificadas serão atribuídos aos profissionais do magistério, quando designados para o exercício de atividades de chefia, direção ou suporte pedagógico, cuja complexidade exige retribuição pecuniária específica ao vencimento.

§ 1º. Constituirão cargos comissionados ou funções gratificadas: Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico e Supervisor, onde a estruturação e o valor da retribuição pecuniária ou subsídio, são os fixados em lei.

§ 2º. Os cargos e funções referidos no parágrafo anterior serão de livre nomeação e exoneração, na forma da lei;

§ 3º. Os cargos de Diretores deverão ser ocupados, preferencialmente, por profissionais do magistério efetivos que possuam nível superior e pós-graduação, latu senso, na área de gestão escolar.

Seção II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 10. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório por 3 (três) anos, instituído pela Lei Complementar Nº 31/2019, quando sua aptidão e capacidade serão objeto de Avaliação Anual de Desempenho, observados os critérios estabelecidos por decreto do Chefe do Poder executivo:

§ 1º. Quatro meses antes do fim do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a Avaliação do Desempenho do servidor, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos §§ 2º e 3º. deste artigo.

§ 2º. Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos em Lei, além de afastamentos para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública.



§ 3º. O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças previstas em lei, salvo os afastamentos previstos para exercer cargo em comissão no próprio órgão de lotação.

Art. 11. Cabe à Secretaria Municipal de Educação de Tejuçuoca garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório.

§1º – Caberá também à Secretaria de Educação de Tejuçuoca conceber e implantar a avaliação de desempenho, cuja prioridade é o aperfeiçoamento do servidor para o exercício das funções.

§2º - A avaliação especial de desempenho de que trata o artigo 10 deverá ser homologada até o término do estágio probatório, findo o qual o servidor considera-se estável de pleno direito.

Seção III **DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 12. A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades de magistério em sala de aula, com alunos e horas de trabalho interativo e planejamento pedagógico, na escola ou, eventualmente, em local indicado pela Secretaria de Educação.

§1º - A jornada de trabalho do docente, com alunos, corresponderá, no máximo, a 2/3 (dois terços) da jornada de trabalho do profissional e a jornada de trabalho interativo corresponderá, no mínimo, a 1/3 (um terço) desta jornada.

§2º - As horas de trabalho pedagógico, na Escola, deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de ensino, de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de ensino, bem como o atendimento aos pais de alunos e, principalmente, ao desenvolvimento de atividades previstas para o contra turno, no âmbito da educação em tempo integral e prevista no projeto pedagógico das respectivas unidades escolares.

§3º - As horas de trabalho pedagógico destinam-se, ainda, à preparação de aulas, à avaliação de trabalho dos alunos, aos estudos e eventos de interesse da Comunidade Escolar, à capacitação continuada, ao acompanhamento



individualizado aos alunos com dificuldade de aprendizagem e demais atividades que contribuam para o sucesso da aprendizagem e da gestão escolar.

Art. 13 – A jornada de trabalho dos docentes será de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais de atividades, correspondendo a:

- I. 14 (quatorze) ou 27 (vinte e sete) horas semanais em atividades de magistério em sala de aula, com alunos;
- II. 6 (seis) ou 13 (treze) horas semanais de trabalhos interativos.

§1º – Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a ampliar, para uma jornada de trabalho adicional de até 20 (vinte) horas semanais, a jornada de professores efetivos; para suprir carências ocasionadas pelas licenças, afastamentos que excedam vinte e nove dias; indisponibilidade de regentes concursados para localizações ou disciplinas específicas ou afastamentos para exercício de direção.

§2º – Cessada a necessidade da carga horária de trabalho adicional do docente, o mesmo retornará ao regime de trabalho contratual de 20 (vinte) horas semanais;

§3º – A retribuição pecuniária, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a um vinte avos do valor fixado para a jornada semanal inicial de trabalho docente da Tabela Salarial, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o Docente.

Art. 14 – Para os ocupantes do cargo de professor, em atividades de suporte pedagógico, adotar-se-á a jornada mensal de 160 (cento e sessenta) horas, admitindo-se, em caráter extraordinário, a jornada de 80 (oitenta) horas, respeitando-se a proporcionalidade do vencimento e da gratificação.

Art. 15 – Para o Docente investido na função de Diretor de Escola será atribuída uma jornada de trabalho inerente ao cargo de provimento em comissão, sem a obrigatoriedade de Regência de Classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.



Parágrafo Único – O docente quando investido em cargo de provimento em comissão, na escola ou na sede da Secretaria fará jus, além da gratificação inerente ao cargo ocupado, ao salário pela ampliação temporária da carga horária.

Art. 16 – Aos demais docentes, investidos em cargos de provimento em comissão, será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo, podendo exercer o Magistério em uma turma ou uma disciplina.

Art. 17. Caberá à Direção Escolar acompanhar, juntamente com a Secretaria Municipal de Educação – SME, o cumprimento da jornada de trabalho, sendo a confecção da folha de pagamento efetuada a partir de tais registros.

Art. 18. A duração do módulo de hora-aula, quando da regência de sala será de 50 (cinquenta) minutos, sendo, para tanto, preservada a carga-horária anual do aluno e o quantitativo de dias letivos legalmente exigidos, podendo o tempo destinado à recreação compor esta carga-horária, desde que conste na Proposta Pedagógica da unidade de ensino.

§ 1º. O professor em regência de sala tem obrigação de cumprir o número de horas/aula definido pelo calendário escolar, devendo recuperá-la quando a falta não for abonada, observando-se o limite mínimo de 200 (duzentos) dias letivos ou 800 (oitocentas) horas anuais.

§ 2º. A recuperação das eventuais faltas justificadas poderá ocorrer mediante atividade extra sala, desde que os alunos não tenham tido prejuízo na sua carga horária.

Art. 19. Para os profissionais do magistério devem ser observados os direitos inerentes aos períodos de férias de 30 (trinta) dias, bem como o período de recesso de 15 (quinze) dias.

Art. 20. A contratação de professores de educação básica ocorrerá em caráter emergencial, para suprir carências temporárias de professores, para regência de classe na rede pública municipal. Dando-se preferência aos servidores efetivos com jornada de 20 (vinte) horas semanais.



CAPÍTULO III
DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO
Seção I
DO VENCIMENTO

Art. 21. A referência inicial (Ref. 1) da Classe do cargo de Professor de Educação Básica – PEB I, com carga horária de 20 (vinte) horas semanais, corresponderá ao valor proporcional ao Piso Salarial Nacional do Magistério Público ou outra norma que vier a disciplinar a questão, com os devidos reajustes posteriores.

§ 1º – A construção da Tabela Salarial dar-se-á a partir do estabelecimento do vencimento correspondente a referência inicial da Classe I do cargo de Professor de Educação Básica, com carga horária de 20 horas semanais.

§ 2º – O salário base da Ref. I do PEB – 1 será corrigido, anualmente, no mês de janeiro, com base na atualização anual do valor do Piso Nacional do Magistério, estabelecida pelo Governo Federal;

§ 3º – Os demais professores enquadrados neste PCCR/MAG terão os respectivos salários base, corrigidos, quando possível, respeitadas a capacidade e a sustentabilidade financeira do Sistema Municipal de Educação.

Art. 22. Para estabelecimento das referências dentro da mesma classe será adotado o interstício de 3% (três por cento) de uma referência para outra.

Art. 23. Os profissionais do magistério contratados temporariamente serão remunerados proporcionalmente ao valor estabelecido para referência inicial da classe correspondente à sua habilitação.

Seção II
DA REMUNERAÇÃO

Art. 24. A remuneração dos integrantes da carreira do magistério é composta pelo salário base do cargo e as vantagens pecuniárias fixas ou temporárias, nos termos da legislação em vigor.

§ 1º - Também fica garantida a remuneração dos profissionais do magistério municipal, nos dias em que se ausentarem em decorrência de reuniões, por serem



integrantes do Conselho Municipal de Educação ou do Conselho Municipal do FUNDEB, desde que suas ausências sejam justificadas perante a Secretaria de Educação, atentando-se a necessidade de apresentação de agenda prévia das reuniões de trabalho.

§ 2º. Os ocupantes de cargos de provimento em comissão terão suas respectivas remunerações estabelecidas conforme os anexos desta lei.

Art. 25. Além de retribuições, gratificações e adicionais, os profissionais do magistério fazem jus as seguintes gratificações:

- I – Gratificação de Deslocamento;
- II – Gratificação de Incentivo Profissional;
- III – Gratificação por Direção;

Subseção I

DA GRATIFICAÇÃO DE DESLOCAMENTO

Art. 26. A Gratificação de Deslocamento (GD) será devida quando não for ofertado transporte adequado, pela Administração Municipal, para o exercício das atividades profissionais do docente ou ocupante de cargo de suporte pedagógico.

§1º - Fará jus à Gratificação de Deslocamento o professor cujo local em que for lotado, por necessidade da Secretaria Municipal de Educação, estiver a, no mínimo, 10 km (dez quilômetros) da sua residência;

§2º - Os professores efetivos lotados em escola rural em razão da opção do edital, isto é, quando a lotação corresponder à opção do profissional do magistério no ato de inscrição para o concurso, não farão jus à Gratificação de Deslocamento.

Art. 27. A gratificação de deslocamento será paga nos seguintes valores:

Distância da residência à escola	R\$ - GD
De 10,0 a 15,0 Km	100,00



Acima de 15 km

150,00

§ 1º - Para percepção da Gratificação de Deslocamento é necessária a apresentação de requerimento, dirigido à Secretaria Municipal de Educação, instruído com documentos de comprovação de lotação e comprovante de residência do servidor.

§ 2º - A apuração da distância percorrida, entre as mais diversas localidades, no âmbito municipal, conforme as informações prestadas por cada professor, que requeiram o benefício, será atribuição da Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º - A constatação de fraudes na informação do local de residência originará processo administrativo, podendo, se comprovado tal fato, incidir na devolução dos valores recebidos de forma corrigida, bem como aplicação de outras sanções previstas em Lei.

Subseção II

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO PROFISSIONAL

Art. 28. Fica instituída a Gratificação de Incentivo Profissional (GIP), destinada ao profissional do magistério quando ele adquirir a titulação de Pós-Graduação, *strictu sensu*, isto é, mestrado ou doutorado.

Parágrafo Único – A GIP de que trata este artigo é inacumulável e não será concedida quando a escolaridade constituir-se requisito para o ingresso no cargo.

Art. 29. Para efeito do disposto neste artigo serão considerados somente os cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação.

Art. 30. Ao final do curso de Pós-Graduação, o servidor deverá encaminhar ao órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura cópia autenticada ou original dos seguintes documentos:

- I – Diploma ou certificado de conclusão do curso;
- II – Histórico escolar.



Art. 31. A GIP incidirá sobre o salário base do cargo, observados os seguintes percentuais:

I - 25% (quinze por cento) aos portadores de título de Doutor;

II - 20% (dez por cento) aos portadores de título de Mestre;

Subseção III

DA GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIO DE CARGO DE DIREÇÃO E ASSES- SORAMENTO

Art. 32. – A gratificação pelo exercício de cargo de provimento em comissão de Direção e Coordenação será devida em razão da quantidade de alunos matriculados nas unidades escolares e obedecerá ao disposto no Anexo IV.

Parágrafo Único – A classificação das unidades escolares será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO III DO AFASTAMENTO PARA FORMAÇÃO

Art. 33. O profissional do magistério que se afastar para cursar Pós-Graduação terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

I – Até 2 (dois) anos para o Mestrado;

II – Até 4 (quatro) anos para o Doutorado;

III – Até 6 (seis) anos para o Mestrado e Doutorado se cursados concomitantemente.

§1º - Os afastamentos somente serão concedidos em caso de cursos contínuos e convencionais, e não aqueles cursados na forma parcelada, como por exemplo: durante as férias e recessos escolares, ou à distância:

§2º - Os afastamentos compreendem exclusivamente os incisos I, II e III, sendo concedidos somente para servidores efetivos, após estágio probatório cumprido, em áreas afins a sua atuação no magistério, cabendo a apreciação da Comissão de Gestão de Carreiras, que emitirá parecer sobre a pertinência do afastamento.



§3º - Inicialmente o afastamento será concedido por 1 (um) ano, e poderá ser prorrogado, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas pelo servidor.

§4º - Expirado o prazo de afastamento estabelecido por esta lei, fica determinado que o servidor retorne às suas atividades, ficando obrigado a permanecer no mínimo por igual período ao que ficou afastado.

§5º - O servidor beneficiado pelo mecanismo do afastamento que não venha a reassumir suas funções, deverá obrigatoriamente ressarcir aos cofres públicos municipais o montante investido, equivalente ao período efetivo de afastamento.

Art. 34. Compete ao Prefeito Municipal autorizar o afastamento do integrante do Magistério aprovado em seleção para participar de Cursos de Mestrado e/ou Doutorado, segundo critérios definidos por Decreto Municipal, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer emitido pela Comissão de Gestão de Carreiras e validado pelo Secretário Municipal de Educação.

Parágrafo Único - O profissional afastado conforme esta seção, para qualificação profissional, obrigar-se-á ao envio **sistemático e semestral**, de relatório circunstanciado do andamento do curso,

para avaliação e acompanhamento pelo setor competente da Secretaria Municipal de Educação, e sendo aprovado em cada etapa tem direito à renovação do afastamento.

SEÇÃO IV DO ABONO DO FUNDEB

Art. 35. Para cumprir com o estabelecido no art. 26 da Lei nº. 14.113/2020, deverá ser concedido abono pecuniário, aos profissionais da educação, em efetivo exercício, desde que seja comprovada a existência de saldos do FUNDEB dentro do percentual mínimo de 70% (sessenta por cento).

§ 1º. Este abono será pago de maneira proporcional ao período trabalhado pelo profissional da educação.



§ 2º. O abono é devido aos profissionais da educação contratados e aos ocupantes de cargos comissionados de suporte pedagógico, no exercício da função.

CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 36. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á através dos mecanismos de Promoção e Progressão, conceituados no art. 5º desta Lei.

Art. 37. A promoção do profissional do magistério ocorrerá quando o profissional do magistério passar de uma referência para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma classe;

Art. 38. A progressão, também denominada evolução por via acadêmica, ocorrerá automaticamente, quando o servidor atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso em classe superior àquela originalmente ocupada.

Parágrafo Único - A progressão referida neste artigo será devida quando de requerimento formal, dirigido ao titular da Secretaria Municipal de Educação, com anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, diploma de conclusão de curso e histórico escolar.

Art. 39. A promoção do profissional do magistério ocorrerá de acordo com os resultados obtidos no Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 40. O número de servidores beneficiados com a Promoção, mediante Avaliação de Desempenho, corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes de cada uma das Referências e respectivas Classes do Cargo de Professor de Educação Básica.

§1º - Para o cumprimento do disposto no **caput** será arredondada para maior a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), sendo acrescido mais um servidor para cada classe de cargo.

§2º - As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de mandato eletivo serão consideradas como de efetivo exercício do cargo ou emprego, para concessão de progressão ou promoção pela habilitação.



Art. 41. A avaliação de Desempenho, a ser realizada pela Comissão de Gestão e Carreira, deve considerar todas as dimensões do trabalho dos servidores, especialmente a análise dos seguintes critérios:

- I – Dedicação ao serviço;
- II – Zelo ao patrimônio público;
- III – Relacionamento interpessoal;
- IV – Respeito aos colegas;
- V – Eficiência;
- VI – Criatividade, organização e disciplina no cumprimento da função;
- VII – Aperfeiçoamento Profissional;
- VIII - Assiduidade;
- IX – Pontualidade;
- X – Resultados apresentados pela escola em que trabalha, medidos nacionalmente, como IDEB – PROVA BRASI e SAEB ou sistemas de avaliação próprios, sendo estes pontuados com menor peso em relação aos critérios individuais do profissional do magistério.

§ 1º - A Avaliação de Desempenho realizada pela Comissão de Gestão e Carreira constará de análise de fatores objetivos (ocorrências funcionais) e fatores subjetivos (características gerais e específicas) dispostos em escala de pontuação de 0 (zero) à 10 (dez).

§ 2º - Ao candidato à promoção dar-se-á ciência da avaliação de desempenho no local apropriado e na hipótese de discordância, poderá interpor recurso, devidamente fundamentado ao Presidente da Comissão de Gestão e Carreira, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, e esta, no prazo máximo de 30 (trinta) dias julgará o recurso, intimando o servidor.

§ 3º - Comissão de Gestão e Carreira deverá reexaminar a contagem de pontos, bem como reavaliar o desempenho funcional do candidato a promoção por



merecimento que interpôs recurso contra o resultado de sua avaliação de desempenho.

§ 4º – O relatório final das atividades de desempenho dos candidatos à promoção por merecimento será assinado pelos membros da Comissão de Gestão da Carreira, devidamente publicado.

§ 5º - A Avaliação do Desempenho será realizada anualmente, mas a progressão será concedida de dois em dois anos.

Art. 42. Para efeitos de desempate na progressão deverão ser observados os seguintes critérios, nesta ordem:

I - Carga-horária em capacitações na área de educação.

II - Tempo de serviço público municipal;

TÍTULO III
DO ENQUADRAMENTO E DA COMISSÃO GESTÃO DE CARREIRA
CAPÍTULO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 43. O enquadramento no Quadro do Magistério, nas classes e referências do PCCR/MAG, dos atuais servidores dar-se-á de forma:

I – Automática, levando em conta o requisito legal de habilitação e o nível de atuação do cargo atual em conformidade com o estabelecido no Anexo I desta Lei;

II – Por descompressão, quando consideradas as diferentes referências nas quais se encontram os atuais servidores em decorrência do PCCR/MAG até então vigente, sendo este enquadramento realizado em conformidade com os Anexos III e IV desta Lei.

§ 1º. O enquadramento automático terá efeitos financeiros a partir da publicação da lei.

§ 2º. O enquadramento por descompressão terá efeitos financeiros a partir da publicação de Decreto específico que o regulamentará.



§ 3º. No enquadramento dos servidores serão respeitados o direito adquirido e o princípio da irredutibilidade salarial.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRA

Art. 44. Será instituída a Comissão de Gestão de Carreira, com objetivo de promover, coordenar e supervisionar os processos decorrentes da implantação deste Plano.

§ 1º. A Comissão estabelecida no **caput** deste artigo será composta de 7 (sete) membros, conforme segue:

- a) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação, designados pela Administração Municipal;
- b) 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração, responsável pela Gestão de Recursos Humanos;
- c) 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação;
- d) 01 (um) representante do Conselho Municipal do FUNDEB;
- e) 02 (dois) representantes dos profissionais do Quadro do Magistério, efetivos do município, contemplados neste PCCR/MAG, indicados em Assembleia, pelos professores;
- f) 01 (um) representante do sindicato dos servidores públicos municipais;

§ 2º. A CGC deve ser instituída no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos servidores municipais de Tejuçuoca ao PCCR/MAG, bem como para desempenho de outras funções.

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

§ 4º. A comissão estabelecida no caput deste artigo deverá ser homologada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, através de Portaria.



Art. 45. Compete ainda à Comissão de Gestão de Carreira:

I – Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR/MAG;

II – Propor ações para o aperfeiçoamento do PCCR/MAG, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal;

III – Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores municipais, em conformidade com o Sistema de Avaliação de Desempenho;

IV – Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Promoção e à Progressão, encaminhados pelos servidores junto à gestão de recursos humanos da prefeitura.

§ 1º. Os membros que comporão a Comissão serão liberados de suas funções, nos dias em que estiverem prestando serviços a esta, em reuniões, visitas, assembleias, e outros eventos.

§ 2º. O mandato dos membros desta comissão será de 3 (três) anos, permitida uma única recondução.

TÍTULO IV **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 46. Na ausência de professores com a habilitação exigida para o exercício das funções de suporte pedagógico, poderão ser designados, em caráter precário, profissionais com habilitação inferior, considerados os demais critérios mencionados no Anexo I desta Lei.

Art. 47. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações próprias da Prefeitura Municipal de Tejuçuoca e do Fundo de Manutenção e desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEB).

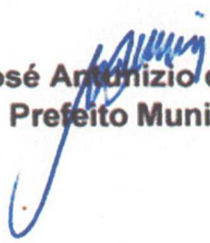
Art. 48. Os servidores que se encontrarem à época da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), em licença qualquer, serão enquadrados por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam os requisitos.



Art. 49. O enquadramento automático, indexado ao salário base do professor, pago na data de aprovação da lei, ocorrerá quando da sua aprovação e o enquadramento por descompressão, indexado à formação do profissional do magistério, pós-graduação inclusive, será promovido por etapas, regulamentadas por Decreto do Chefe do Poder executivo e com base na disponibilidade econômico-financeira do Sistema Municipal de Educação de Tejuçuoca.

Art. 50. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as Leis e demais legislações que a contrariem.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE TEJUÇUOCA, AOS 11 DIAS DO MÊS DE AGOSTO DE DOIS MIL E VINTE E DOIS.


José Antunizio de Brito
Prefeito Municipal



ANEXO – I

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	CLASSE	REF.	QUALIFICAÇÃO	QTDE
MAGISTÉRIO PÚBLICO	EDUCAÇÃO BÁSICA	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA PEB	I	1 a 10	Nível médio, modalidade normal.	14
			II	1 a 10	Licenciatura Plena, com habilitação específica ou formação superior em área correspondente com complementação nos termos da lei.	62
			III	1 a 10	Pós-Graduação <i>latu sensu</i> , especialização na disciplina lecionada ou na função exercida	205
			TOTAL			



ANEXO – II
ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE DIREÇÃO E ASSESSORA-
MENTO DO MAGISTÉRIO

CATEGORIA FUNCIONAL	QUADRO	CARGO	QUANTIDADE
EDUCAÇÃO BÁSICA	MAGISTÉ- RIO	Diretor de Unidade Escolar I	01
		Diretor de Unidade Escolar II	12
		Diretor de Unidade Escolar III	04
		Coordenador Pedagógico I	13
		Coordenador Pedagógico II	10
		Coordenador Pedagógico III	08
		Superintendente de Ensino	05



ANEXO III

TABELA DE ENQUADRAMENTO

QUADRO ANTERIOR	QUADRO ATUAL
Professor de Educação Básica – PEB I	Professor de Educação Básica – PEB I
Professor de Educação Básica – PEB II	Professor de Educação Básica – PEB II
Professor de Educação Básica – PEB III	Professor de Educação Básica – PEB III
Professor de Educação Básica – PEB IV	
Professor de Educação Básica – PEB V	



ANEXO IV

TABELA SALARIAL

CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	SALÁRIO BASE	
			20 horas	40 horas
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA – PEB	I	1	1.922,81	3.845,63
		2	1.980,49	3.960,99
		3	2.039,90	4.079,81
		4	2.101,10	4.202,20
		5	2.164,13	4.328,26
		6	2.229,05	4.458,10
		7	2.295,92	4.591,84
		8	2.364,79	4.729,59
		9	2.435,73	4.871,47
		10	2.508,80	5.017,61
	II	1	2.278,71	4.557,42
		2	2.347,07	4.694,14
		3	2.417,48	4.831,97
		4	2.490,01	4.980,02
		5	2.564,71	5.129,42
		6	2.641,65	5.283,30
		7	2.720,90	5.441,80
		8	2.802,53	5.605,05
		9	2.886,60	5.773,20
		10	2.973,20	5.946,40
	III	1	2.699,10	5.398,20
		2	2.780,07	5.560,15
		3	2.863,48	5.726,95
		4	2.949,38	5.898,76
		5	3.037,86	6.075,72
		6	3.129,00	6.257,99
		7	3.222,87	6.445,73
		8	3.319,55	6.639,11
		9	3.419,14	6.838,28
		10	3.521,71	7.043,43



ANEXO V
TABELA VENCIMENTAL DO QUADRO DE DIREÇÃO DAS UNIDADES ESCOLARES

Nº	CARGOS	SIMBOLOGIA	VAGAS	Vencimento do Cargo/Representação	
01	SECRETARIO(A) DE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO		01	R\$ 6.500,00	
02	ASSESSORIA ESPECIAL DE GESTÃO	ASSEG	02	R\$ 800,00	R\$ 500,00
03	ASSESSORIA DE APOIS ADMINISTRATIVO I	ASSAI	01	R\$ 812,00	R\$400,00
04	ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ADMINISTRATIVA	ASPGA	01	R\$ 1.400,00	R\$ 600,00
05	DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO INFANTIL	DDEI	01	R\$ 500,00	R\$ 1.000,00
06	DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FUNDAMENTAL	DDEF	01	R\$ 500,00	R\$ 1.000,00
07	SUPERINTENDENCIA DE ENSINO	SUPE	05	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00
08	DIREÇÃO ESCOLAR ATÉ 100 ALUNOS	DESI	01	R\$ 1.150,00	R\$ 1.150,00
09	DIREÇÃO ESCOLAR DE 101 A 300 ALUNOS	DESII	12	R\$ 1.250,00	R\$ 1.250,00
10	DIREÇÃO ESCOLAR ACIMA DE 300 ALUNOS	DESIII	04	R\$ 1.350,00	R\$ 1.350,00
11	COORDENAÇÃO ESCOLAR ATÉ 100 ALUNOS	COEI	13	R\$ 900,00	R\$ 900,00
12	COORDENAÇÃO ESCOLAR DE 101 A 300 ALUNOS	COEII	10	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00
13	COORDENAÇÃO ESCOLAR ACIMA DE 300 ALUNOS	COEIII	08	R\$ 1.100,00	R\$ 1.100,00
14	COORDENAÇÃO DE INFORMÁTICA	COOINF	02	R\$ 800,00	R\$ 700,00
15	COORDENAÇÃO NUTRICIONAL DO PNAE	CNPNAE	01	R\$ 1.200,00	R\$ 1.200,00
16	COORDENAÇÃO DE ARTE E MÚSICA	COOAM	01	R\$ 1.150,00	R\$ 1.150,00
17	COORDENAÇÃO DO CENSO ESCOLAR	COOCEN	01	R\$ 1.000,00	R\$ 600,00
18	COORDENAÇÃO DE PROGRAMAS E PROJETOS EDUCACIONAIS	COOPPE	02	R\$ 1.100,00	R\$ 1.100,00
19	COORDENAÇÃO DO PROJETO PRESENÇA E BUSCA ATIVA	COOPPBA	01	R\$ 1.100,00	R\$ 1.000,00
20	COORDENAÇÃO DO ALMOXARIFADO DA EDUCAÇÃO	COOAE	01	R\$1.200,00	R\$ 400,00
21	DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE ESCOLAR	DDTE	01	R\$ 500,00	R\$ 1.000,00