

Estado de Alagoas
PREFEITURA MUNICIPAL DE CANAPI

LEI Nº 027, DE 23 DE MARÇO DE 2006.

**ESTABELECE O NOVO PLANO DE CARGO E
CARREIRA DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL E
DÁ PROVIDÊNCIAS CORRELATAS.**

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CANAPÍ - ALAGOAS

Faço saber que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte Lei.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMNARES

Art. 1º - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidas no Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de **Canapi**, nos termos da legislação vigente.

Art. 2º - Para efeito desta Lei, o Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de **Canapi** é formado pelos servidores que exercem as funções dos cargos de carreira de nível fundamental, médio e superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria de Educação.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Art. 3º - O Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi**, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização dos Trabalhadores em Educação através de remuneração digna e, por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

I - reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;

II - profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;

III - formação continuada dos Trabalhadores em Educação;

IV - promoção da educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

V - liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;

VI - valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

VII - avanço na Carreira, através da promoção nos níveis e da progressão nas classes;

VIII - período reservado ao Professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho discente;

IX - estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4º - Para efeito desta Lei:

I - CARGO: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo e remuneração paga pelo Poder Público, provido o exercício por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II - CARREIRA: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

III - GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV - CLASSE: divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional estabelecendo a amplitude entre os maiores e menores vencimentos;

V - GRADE: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

VI - NÍVEL: divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, Titulação ou Certificação no Programa de Desenvolvimento Educacional;

VII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;

VIII - ATIVIDADE DE MAGISTÉRIO: por atividade de magistério entende-se o exercício da docência e de atividades de suporte pedagógico, de direção, coordenação, assessoramento, supervisão, orientação, inspeção, administração, planejamento e pesquisa, desenvolvidos na área de educação na própria Instituição;

IX - ATIVIDADE DE APOIO ADMINISTRATIVO E DE SERVIÇOS AUXILIARES: entende-se todo trabalho relativo ao apoio operacional, especializado ou não, que requer escolaridade no Ensino Fundamental e de Apoio Técnico-Administrativo, que requer formação de nível médio.

X - HORA-AULA: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

XI - HORA-ATIVIDADE: tempo reservado ao Professor em exercício de docência cumprido na escola ou fora dela, para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

XII – QUADRO PERMANENTE: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;

XIII – QUADRO SUPLEMENTAR: quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei.

CAPÍTULO IV DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 5º - A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** é composta de Parte Permanente e Parte Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetos da Secretaria de Educação.

Parágrafo Único: Compõem o Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** os cargos do Anexo **I** desta Lei.

Art. 6º - Ficam criados no Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi**, os grupos ocupacionais de Magistério e de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares, com suas respectivas carreiras.

Art. 7º - Os grupos ocupacionais do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** terão a seguinte composição:

I - GRUPO: Magistério

- a) Cargo de Nível Superior:
 - **Professor**

II - GRUPO: Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares

- a) Cargo com escolaridade no âmbito do Ensino Fundamental:
 - **Auxiliar de Serviços Administrativos Educacionais;**
 - **Auxiliar de Vigilância Escolar;**
 - **Motorista Escolar**
- b) Cargo que requer o Ensino Médio:
 - **Assistente Administrativo Educacional;**
 - **Secretário Escolar.**

Art. 8º - Os cargos do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** serão caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para o ingresso, como segue:

I - Para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena.

II - Excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei n.º 9.394 de 20/12/96, deverá ser admitida como formação mínima para o exercício da

docência, na Educação Infantil, nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental e na Educação Especial, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério.

III - Do Professor quando em atividades de coordenação, administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional, para a educação básica, serão exigidas graduação em Pedagogia, ou pós-graduação, garantida, nesta formação, a base comum nacional. Além dos requisitos de formação, a experiência docente de 02 (dois) anos é pré-requisito para o exercício dessas atividades.

IV - Para o exercício do cargo de Auxiliar de Serviços Administrativos Educacionais, Auxiliar de Vigilância Escolar e Motorista Escolar é exigida habilitação na 4ª série do Ensino Fundamental.

V - Para o exercício do cargo de Assistente Administrativo Educacional é exigida a formação em Ensino Médio Completo.

VI - Para o exercício do cargo de Secretário Escolar é exigida a formação em Ensino Médio Completo com habilitação técnica em Secretariado.

Parágrafo Único - Excepcionalmente poderá ser admitido no cargo de Secretário Escolar, o portador de curso obtido em Nível Médio sem a habilitação técnica em Secretariado, desde que não haja concorrentes às vagas existentes.

Art. 9º - Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** serão distribuídos na Carreira em Níveis e Classes:

I - O Grupo Ocupacional Magistério é composto por Níveis, assim designado: Nível Especial, Nível **I**, Nível **II** e Nível **III**, aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação.

a) - Para a progressão entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais de 40% (quarenta por cento) entre o Nível Especial e o Nível **I**, 10% (dez por cento) entre o Nível **I** e o Nível **II** e 15% (quinze por cento) entre o Nível **II** e o Nível **III**.

b) - Cada um dos Níveis descritos no inciso **I** deste artigo é composto de 09 (nove) Classes designadas pelas letras **a, b, c, d, e, f, g, h, i** associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

c) - Para a progressão entre as classes em um mesmo nível, será mantido o percentual de 05% (cinco por cento) entre uma Classe e a outra, de modo que a Classe **b** de cada Nível corresponderá ao valor da Classe **a** acrescido de 05% (cinco por cento), e assim sucessivamente até a Classe **i**, que corresponderá ao valor da Classe **h** acrescido de 05% (cinco por cento).

II - O Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares são compostos por 04 (quatro) Níveis assim designados: Nível **I**, Nível **II**, Nível **III** e Nível **IV**, aos quais estão associados critérios de formação e habilitação.

a) - Para a progressão entre os Níveis obedecer-se-á ao percentual de 05% (cinco por cento) entre os Níveis.

b) - Cada um dos Níveis descritos no inciso **I** deste artigo é composto de 11 (onze) Classes designadas pelas letras **a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, l**

associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

c) - Para a progressão entre as Classes em um mesmo Nível, será mantido o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe **b** de cada Nível corresponderá ao valor da Classe **a** acrescido de 2,5% (dois e meio por cento), e assim sucessivamente até a Classe **i**, que corresponderá a Classe ao valor da Classe **j** acrescido de 2,5% (dois e meio por cento).

Art. 10 - Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** estão descritos e especificados no Anexo **II** da presente Lei.

CAPÍTULO V
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
SEÇÃO I
DO INGRESSO

Art. 11 - Os cargos da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** com denominação estabelecida na Descrição de Cargos, da presente Lei, são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso no Nível correspondente a sua formação e na Classe inicial de vencimento do respectivo Nível, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

Art. 12 - Em caso de vacância, os Cargos deverão ser supridos por Concurso Público que terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 13 - É assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 05% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14 - O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, a contar da data de seu início, durante o qual os ocupantes de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, são avaliados para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I - Por motivo de doença em pessoa na família;

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

III - Para ocupar cargo público eletivo.

§ 2º - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 3º - Durante o estágio probatório o ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, será proporcionado meio para sua integração e

desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

§ 4º - Cabe a Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 15 - O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos servidores, mediante:

I - elaboração de plano de qualificação profissional;

II - estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;

III - estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessorar permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

§ 1º - A avaliação de desempenho a que se refere o inciso **II** deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação em que o servidor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

§ 2º - A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I - Participação democrática: avaliação deve ser em todos os níveis, tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo-se por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;

II - Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino;

III - Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos.

IV - Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

§ 3º - As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida por comissão interinstitucional constituída pelo Órgão da Educação.

Art. 16 - O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei, poderá ocorrer após 03 (três) anos de efetivo exercício na Classe em que se deu o primeiro enquadramento, mediante os procedimentos de:

I - Progressão Horizontal - passagem do servidor de uma Classe para a imediatamente seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício mínimo de 03 (três) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de desempenho, com

normas disciplinadas mediante Lei, e a participação em programas de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação Básica;

II - Progressão por Nova Habilitação ou Titulação – passagem do servidor de um Nível para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso em sua área de atuação:

- a) o servidor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimento correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava obedecido os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;
- b) os cursos de pós-graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizado pelo ocupante de Cargo do Grupo Ocupacional Magistério, somente serão considerados para fins de Progressão, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim;
- c) a Progressão por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do servidor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído. Em caso de exigência no processo, caberá à Instituição aferir o direito, desde que sejam comprovados todos os requisitos exigidos para atendimento do pleito.
- d) em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de Progressão;
- e) o professor com acumulação de cargo, prevista em Lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os Cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo.

Parágrafo Único - Fica garantido a Progressão Horizontal automática, ao ser cumprido o interstício estabelecido para a referida progressão, desde que a Secretaria Municipal de Educação não tenha efetuado o processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 17 - A Progressão por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

I - Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares -

- Auxiliar de Serviços Administrativos Educacionais Auxilia de Vigilância Escolar e Motorista Escolar.
- a) A Progressão para o Nível de vencimento **II** dar-se-á para o servidor que concluir o Ensino Fundamental.
 - b) A Progressão para o Nível de vencimento **III** dar-se-á para o servidor que concluir o Ensino Fundamental e curso de qualificação profissional, em área relacionada à sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 40 (quarenta) horas.
 - c) A Progressão para o Nível de vencimento **IV** dar-se-á para o servidor que concluir o Ensino Fundamental e curso de qualificação profissional

em área relacionada à sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 80 (oitenta) horas.

III – Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares

- Assistente Administrativo Educacional.
- a) A Progressão para o Nível de vencimento **II** dar-se-á para o servidor que obtiver curso regular de qualificação profissional, em área relacionada à sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 60 (sessenta) horas.
- b) b) A Progressão para o Nível de vencimento **III** dar-se-á para o servidor que obtiver curso regular de qualificação profissional, em área relacionada à sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 90 (noventa) horas.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento **IV** dar-se-á para o servidor que concluir curso regular de qualificação profissional em área relacionada com a sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas.

IV - Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares

- Secretário Escolar.
- a) A Progressão para o Nível de vencimento **II** dar-se-á para o servidor que obtiver curso de aperfeiçoamento, em área relacionada à sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 60 (sessenta) horas.
- b) A Progressão para o Nível de vencimento **III** dar-se-á para o servidor que obtiver curso de aperfeiçoamento, em área relacionada à sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 90 (noventa) horas.
- c) A Progressão para o Nível de vencimento **IV** dar-se-á para o servidor que concluir curso de aperfeiçoamento em área relacionada à sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas.

V - Grupo Ocupacional: Magistério

- a) A Progressão para o Nível de Vencimento **I**, dar-se-á, excepcionalmente, para o Professor de Nível Especial que obtiver Licenciatura Plena.
- b) A Progressão para o Nível de Vencimento **II**, dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação *latu-sensu*, Especialização, em área relacionada à sua atuação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.
- c) A Progressão para o Nível de Vencimento **III**, dar-se-á, para o Professor que obtiver curso de pós-graduação *stricto-sensu*, Mestrado e/ou Doutorado, em área relacionada à sua atuação.

CAPÍTULO VI DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 18 – A qualificação profissional, visando à valorização do servidor e à melhoria da qualidade do serviço público, ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades, de acordo com o processo de qualificação profissional da Secretaria de Educação Municipal ou por solicitação dos servidores atendendo com prioridade a sua integração, atualização e aperfeiçoamento.

Parágrafo Único – Ao servidor em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Rede Municipal de Ensino e da Administração Pública.

Art. 19 – O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo, através da Secretaria de Educação, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio servidor, cabendo ao Município atender prioritariamente:

I - Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os servidores nomeados e integrantes do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria de Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;

II - Programas de Complementação de Formação, aplicados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo;

III - Programa de Capacitação - Aplicado aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV - Programa de Desenvolvimento - Destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

V - Programa de Aperfeiçoamento - Aplicado aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

VI - Programas de Desenvolvimento Gerencial - destinados aos ocupantes de cargos de direção, gerência, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

Art. 20 – Os afastamentos para Qualificação Profissional do professor serão estabelecidos e regulamentados no Estatuto do Magistério e nos decretos regulamentares e no caso dos demais Trabalhadores no Estatuto dos servidores Públicos.

CAPÍTULO VII DA REMUNERAÇÃO SEÇÃO I DO PLANO DE VENCIMENTOS

Art. 21 – Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício instituído nesta Lei, que compreende o vencimento, valor correspondente ao Nível e à Classe em que se encontra na Carreira, acrescido das gratificações aqui previstas.

Art. 22 – Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo da Rede Pública Municipal de Ensino correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 23 – Integram o vencimento o adicional por tempo de serviço e os valores percebidos pelo servidor em decorrência aulas ou serviços extraordinários, conforme estabelecido nesta Lei.

Art. 24 – Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 25 - A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino compõe o Anexo **III** desta Lei.

Art. 26 – Os proventos dos Servidores Públicos Aposentados dos Grupos Ocupacionais do Magistério e de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares, serão revistos na mesma proporção e data dos Servidores da Ativa, com fundamento no Art. 40 Constituição Federal dada nova redação pela Emenda Constitucional nº 20 de 16 de dezembro de 1998, Emenda Constitucional nº 41 de 19 de dezembro de 2003 e Emenda Constitucional nº 47 de 05 de julho de 2005.

Art. 27 – O cálculo do vencimento do Quadro de Pessoal dos Grupos Ocupacionais do Magistério e de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares da Rede Pública Municipal de Ensino, far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

SEÇÃO II DA INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE/DESLOCAMENTO

Art. 28 - Aos ocupantes do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino, será proporcionado o pagamento da indenização de Transportes para fazer jus às despesas ou parte delas, referente à locomoção para locais de difícil acesso, calculada sobre o vencimento do Nível **I**, Classe **a**, jornada de 20 (vinte) horas, da grade de Licenciatura Plena, na ordem a seguir:

- a)** Até 10 (dez) Quilômetros - 15% (quinze por cento);
- b)** De 10,1 a 15 (quinze) Quilômetros - 20% (vinte por centos);
- c)** Mais de 15 (quinze) Quilômetros - 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo Único – A indenização de Transporte tipificada neste artigo será paga integralmente quando o servidor desenvolver suas atividades durante toda a semana, ou de forma proporcional aos dias trabalhado.

Art. 29 - Anualmente a Secretaria Municipal de Educação, indica os locais e estabelece os critérios através de portaria, para a aplicação da vantagem estabelecida no artigo anterior.

Art. 30 - A Indenização de Transporte só será devida quando o Município não assegurar através de transporte próprio a locomoção/deslocamento dos seus servidores.

SEÇÃO IV

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 31 - Serão concedidas gratificações pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais correspondente a 20% (vinte por cento) sobre o vencimento, para aqueles que atuem em classes distintas das demais, nas escolas comuns ou em escolas especializadas.

§ 1º - Só fará jus à gratificação instituída neste artigo o ocupante do cargo do Magistério Público Municipal portador de certificado de curso específico na área de Educação Especial com duração mínima de 160 (cento e sessenta) horas.

§ 2º - A gratificação de que trata o caput deste artigo cessará quando o ocupante do cargo da Rede Pública Municipal de Ensino for transferido para outro estabelecimento que não apresente as condições então previstas.

Art. 32 - Os ocupantes de cargo do Magistério quando na função de direção, de vice-direção de unidade de Ensino da Rede Municipal farão jus à percepção de vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, Nível **I**, Classe **a**, da jornada de 20 (vinte) horas da grade de Licenciatura Plena, obedecendo a seguinte escala:

I - Escolas conjuntas ou isoladas que funcionem em dois ou três turnos, com número até 400 (quatrocentos e cinquenta) alunos - 25% (vinte e cinco por cento);

II - Escolas conjuntas ou isoladas que funcionem em dois ou três turnos, com um número a de 401 a 1.000 (mil) alunos - 50% (cinquenta por cento);

III - Escolas conjuntas ou isoladas que funcionem em dois ou três turnos, com um número acima de 1.000 (mil) alunos - 70% (setenta por cento).

§ 1º - O Vice-diretor, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação correspondente a 60% (sessenta por cento) da gratificação do Diretor.

§ 2º - A Secretaria Municipal de Educação definirá através de portaria as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão um Diretor ou um Diretor e um Vice-diretor.

§ 3º - O Diretor e/ou o vice-diretor integram o Quadro Permanente do Grupo Ocupacional do Magistério que tem como função administrar a escola.

Art. 33 - Ao Diretor compete coordenar e supervisionar as atividades escolares, desempenhando funções de natureza pedagógica e administrativa, promovendo a articulação escola-comunidade e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

Art. 34 - Ao Vice-Diretor compete administrar o turno de sua responsabilidade, supervisionar a execução de projetos pedagógicos e dos serviços administrativos, substituindo o Diretor nas suas ausências e impedimentos e demais atribuições definidas no Regimento Escolar.

CAPÍTULO VIII DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS SEÇÃO I DO REGIME DE TRABALHO

Art. 35 - A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, sendo 15 (quinze) horas-aula e 05 (cinco) horas-atividade, obedecendo ao limite de 25% (vinte e cinco por cento) para horas-atividade.

Art. 36 - A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 30 (trinta) horas-aula e 10 (dez) horas-atividade, obedecendo ao limite de 25% (vinte e cinco por cento) para horas-atividade.

Art. 37 - O Professor no exercício da regência de classe na Educação Infantil, na Educação de Jovens e Adultos e nos quatros de primeiras séries do Ensino Fundamental, deverá ter a carga horária mínima semanal de 25 (vinte e cinco) horas, sendo 20 (vinte) horas-aula e 05 (cinco) horas-atividade, obedecendo ao percentual de 20% (vinte por cento) para horas-atividade.

Parágrafo Único - Só por estrita e excepcional necessidade do serviço o Poder Executivo Municipal estabelecerá a jornada de 40 (quarenta) horas semanais para o Professor, referido neste artigo.

Art. 38 - O aumento ou a redução da carga horária do professor para os limites máximo e mínimo levará em conta reciprocamente o interesse da Secretaria de Educação e a opção do professor.

Art. 39 - O titular do cargo de Professor, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de designação para exercício de outras funções de Magistério, de forma não concomitante com a docência, obedecido à proporcionalidade estabelecida nos artigos 37, 38 e 39.

§ 1º - A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do.

§ 2º - Cessados os motivos que determinaram à atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

Art. 40 - Os Professores submetidos à jornada máxima semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas, legalmente enquadrados de acordo com esta Lei, somente poderão ter reduzido sua jornada, para jornada parcial, mediante pedido formulado pelo servidor, ressalvadas as situações especiais, devidamente comprovadas, aguardando a comunicação do deferimento em serviço.

Art. 41 - Os ocupantes de Cargo do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares ficam estabelecidos à jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais.

Parágrafo único - Para o ocupante do cargo de Motorista Escolar fica estabelecida a dedicação exclusiva, conforme tabela em anexo.

Art. 42 - Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer substituição de servidor por terceiro, sem que haja a devida excepcionalidade da contratação temporária prevista em Lei, bem como as prerrogativas estabelecidas no artigo 39.

SEÇÃO II DAS FÉRIAS

Art. 43 - Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, 30 (trinta) dias, após o término do ano letivo e 15 (quinze) após o término do 1º semestre escolar.

Art. 44 - Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art. 45 - As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, licença maternidade, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 46 - Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 47 - Os atuais integrantes do Magistério e de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares da Rede Pública Municipal de Ensino, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1º - Os que não preencherem os requisitos exigidos terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

§ 2º - Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.

Art. 48 - Os servidores que se encontrem à época de implantação do Novo Plano de Cargos e Carreira, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art. 49 - Os servidores do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 50 - Fica assegurado o mês de março, para revisão dos valores do piso salarial dos servidores da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi**, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

Art. 51 - Fica o Chefe do Poder Executivo obrigado a conceder ABONO ESPECIAL, em valores proporcionais ao vencimento ou salário dos Profissionais de Educação ao final de cada exercício financeiro, desde que estejam em efetivo exercício no Ensino Fundamental Público, sempre que o dispêndio com vencimento, salários, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima

obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização de Magistério - FUNDEF, Preconizado na Emenda Constitucional nº 14 de 12.09.96.

Art. 52 - Nenhuma redução remuneratória poderá resultar do enquadramento, assegurado ao servidor o direito ao valor da diferença entre a remuneração total legalmente percebida, na data desta Lei, e o vencimento ou salário correspondente, como vantagem pessoal única, nominalmente identificada, inalterável em seu quantum, ficando extintas todas as vantagens, gratificações adicionais, abonos, verbas de representação e outras espécies remuneratórias incorporadas.

Art. 53 - Ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

- a) ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;
- b) inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
- c) descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.

Art. 54 - É assegurado ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

Parágrafo Único - A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

Art. 55 - Os servidores dos Grupos Ocupacionais Magistério e Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daquelas referentes ao seu cargo atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 56 - O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 57 - Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, que será feito num prazo de 60 (sessenta) dias, composta de 03 (três) membros, designados pelo (a) Secretário (a) Municipal de Educação.

Art. 58 - Fica assegurado ao Professor, estudante, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com o do estágio.

SEÇÃO II
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
SUBSEÇÃO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 59 - O Enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi** dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes vencimentais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do Novo Plano garantido a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividades), observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Parágrafo Único - Os cargos do Grupo Ocupacional Especialista em Educação - Orientador Educacional, Supervisor Escolar e Pedagogo na condição de cargos em extinção permanecerão com a mesma nomenclatura e terão tratamento igual ao que é oferecido ao Professor e garantido o vencimento correspondente ao nível de formação, inclusive o direito ao desenvolvimento na carreira, para aqueles que se encontrem em atividade.

Art. 60 - Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, serão enquadrados nas Classes **a, b, c, d, e, f, g, h, i**, do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, conforme estabelece o **Art. 59**, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo **IV** desta Lei.

I - ficam enquadrados no Nível Especial de vencimento de formação em Magistério, os atuais ocupantes do Cargo de Professor **A** portadores de curso de magistério em nível médio e os de nível médio com formação do magistério acrescido de Estudos Adicionais;

II - ficam enquadrados no Nível **I** de vencimento de graduação em Licenciatura Plena, os atuais ocupantes de cargo de Professor **A** ou **B** e Especialistas em Educação portadores de curso de Licenciatura Plena;

III - ficam enquadrados no Nível **II** de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Especialização "*latu sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor **A** ou **B** e os ocupantes de cargo de Especialista em Educação, portadores de Licenciatura Plena com Especialização;

IV - ficam enquadrado no Nível **III** de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Mestrado e/ou Doutorado "*stricto sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor **A** ou **B** e os ocupantes de cargo de Especialista em Educação, portadores de Licenciatura Plena com Mestrado e/ou Doutorado.

Art. 61 - Os atuais servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares, com habilitação mínima exigida, concursados ou estáveis, serão enquadrados nas Classes **a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, l**, do Quadro de Carreira, no Nível de Habilitação que lhes corresponder, conforme estabelece o **Art. 59**, observado os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo **IV** desta Lei.

Art. 62 – Os servidores aposentados por regime previdenciário próprio pertencentes ao Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino terão direito ao enquadramento, de acordo com a grade de vencimento que corresponda a sua habilitação/titulação, obtida durante o efetivo exercício das funções de seu cargo.

SUBSEÇÃO II DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 63 - A Parte Suplementar do Quadro do Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino, é composta de cargos não compatíveis com o sistema de classificação adotado por esta Lei.

Art. 64 - Serão estabelecidos 03 (três) padrões de vencimentos designados pelas letras **A** e **B**, conforme critérios estabelecidos no anexo **V**.

Art. 65 - Aos ocupantes de cargo da Parte Suplementar ficam assegurados os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior.

Art. 66 - Fica vedado o ingresso na estrutura da Parte Suplementar, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

Parágrafo Único - Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de servidor na Parte Suplementar.

Art. 67 - Poderá o ocupante de cargo da Parte Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de **CANAPÍ**, desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

SEÇÃO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 68 – O Novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos da Rede Pública Municipal de Ensino de **Canapi**, será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 69 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 70 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir de 01 de janeiro de 2006.

Art. 71 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial, a Lei n.º 203/98 de 09 de junho de 1998.

Gabinete do Prefeito Municipal de **Canapi**, 23 de Março de 2006.

José Hermes de Lima
Prefeito do Município de Canapi