



LEI COMPLEMENTAR Nº 004, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2009.

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E CARREIRA DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE MAIRI E DÁ PROVIDÊNCIAS CORRELATAS.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MAIRI – BAHIA, faço saber que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Esta Lei Complementar institui o Plano de Cargos e Carreira da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi, nos termos da legislação vigente.

Art. 2º. Para efeito desta Lei Complementar, o Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi é formado pelos Trabalhadores em Educação que exercem as funções de Apoio, Administrativo e de Docência, dos cargos de carreira com formação de nível fundamental, médio e superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos da Secretaria Municipal de Educação.

**CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS**

Art. 3º. O Plano de Cargos e Carreira da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi 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 contínuo, 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 da democracia;
- VI - gestão democrática do ensino público municipal;
- VII - valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- VIII - avanço na Carreira, através da promoção nos níveis e da progressão nas classes;
- IX - período reservado ao Professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho discente;
- X - estímulo ao aperfeiçoamento, à especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao Município de Mairi.

**CAPÍTULO III
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

Art. 4º. Para efeito desta Lei Complementar:

I - Plano de Cargos e Carreira - instrumento normativo jurídico que define e regulamenta condições de movimentação dos integrantes da carreira, estabelece linhas ascendentes no processo de valorização dos profissionais, com estrutura, organização e definição clara, voltada para o exercício funcional entre profissionais e a administração pública;



- II - Cargo Público - o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuição e responsabilidade específica e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular;
- III - Servidor - pessoa física legalmente investida em cargo público, com direitos, deveres, responsabilidades, vencimento e vantagens previstas em lei;
- IV - Magistério Público - conjunto de profissionais da Educação, titulares do cargo de provimento efetivo, que exercem atividades de docência e pedagógica;
- V - Função - conjunto de atribuições de caráter definitiva ou eventual, para serem desempenhadas por um titular de cargo ou por servidores designados, com remuneração ou não;
- VI - Funções de Magistério - atividades de docência e pedagógica direto à docência incluídas, às de direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão orientação e coordenação educacionais, exercida no âmbito da Rede Pública Municipal de Ensino;
- VII - Atividade de Apoio e Administrativo - entende-se todo trabalho relativo ao apoio operacional, especializado ou não, que requer escolaridade no Ensino Fundamental Completo para o Grupo Ocupacional de Apoio e de formação de Nível Médio Completo para Grupo Operacional Administrativo;
- VIII - Grupo Ocupacional - conjunto de Categorias Funcionais, reunidas segundo a natureza do trabalho, grau de conhecimentos e afinidade existentes entre eles;
- IX - Categoria Funcional - conjunto de cargos definidos em lei devidamente ocupados por seus titulares com objetivos e afinidades comuns aos princípios da administração pública;
- X - Provimento Originário - ato pelo qual se efetua o preenchimento do cargo público, com a designação de seu titular;
- XI - Provimento Derivado - efetiva-se através de alteração na situação funcional e classificação do servidor no cargo, devidamente definida em lei;
- XII - Efetividade - prerrogativa exclusiva do servidor ocupante de cargo de caráter permanente, admitido por meio de concurso público e aprovado no estágio probatório;
- XIII - 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;
- XIV - Classe - divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional estabelecendo a amplitude entre os maiores e menores vencimentos;
- XV - Grade - conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;
- XVI - Nível - divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, exigido para o desempenho das atribuições dos cargos, segundo o grau de formação ou níveis de titulação;
- XVII - Evolução Funcional - é o crescimento do servidor docente na carreira através de procedimentos de progressão;
- XVIII - 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;
- XIX - 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;
- XX - Quadro Permanente - quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;
- XXI - Quadro Suplementar - quadro composto por cargos comissionados instituídos por lei específica.

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 Mairi é composta dos Quadros Permanente e Suplementar.

Art. 6º. Compõe o Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi, os grupos ocupacionais de Magistério, Apoio e Administrativo, com suas respectivas carreiras.

Seção I Grupo Ocupacional do Magistério

Art. 7º. O grupo ocupacional do Magistério do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi é integrado pelo cargo único de provimento efetivo de Professor, definido segundo o grau de formação, habilitação e padrão de vencimento.

§ 1º. 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.

§ 2º. Excepcionalmente, conforme estabelece o artigo 62, da Lei Federal n.º 9.394/96 - LDB deverá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência, na Educação Infantil, nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental e na Educação de Jovens e Adultos, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério.

§ 3º. 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.

§ 4º. Além dos requisitos de formação, a experiência docente de 02 (dois) anos é pré-requisito para o exercício dessas atividades.

Seção II Grupo Ocupacional de Apoio e Administrativo

Art. 8º. O grupo ocupacional de Apoio e Administrativo do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi fica assim estruturado:

I - cargo com escolaridade inicial no âmbito do Ensino Fundamental Completo:

- a) Auxiliar de Serviços de Apoio Educacional.

II - cargo que requer escolaridade inicial no âmbito do Ensino Médio Completo:

- a) Assistente Administrativo Educacional.

Seção III Da Estrutura de Cargos

Art. 9º. A estrutura da carreira do Magistério, Apoio e Administrativo do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi é estabelecida, por Níveis e tem as especificações dos cargos estabelecidas de acordo com o Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1º. Entende-se por especificações das categorias funcionais a diferenciação de cada uma relativamente às atribuições, responsabilidades e dificuldade de trabalho, bem como às qualificações exigíveis e escolaridade mínima necessária para o provimento dos cargos que as integram, estabelecidas nas qualificações essenciais para a seleção.

§ 2º. As especificações das categorias funcionais contêm a respectiva denominação, descrição sintética e analítica das atribuições, forma e qualificações essenciais para a seleção e outras condições especiais estabelecidas no respectivo edital de abertura do processo seletivo, se for necessário.

Seção IV Do Cargo e Carreira do Professor

Art. 10. O Cargo Único de Professor do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi será distribuído na Carreira em Níveis aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação e em Classes.



§ 1º. Os níveis constituem a linha de elevação funcional em virtude da maior habilitação dentro do Cargo de Professor assim considerada:

I - Nível Especial - formação em curso de nível médio completo, na modalidade normal;

II - Nível I - formação em nível superior completo em curso de licenciatura, de graduação plena;

III - Nível II - formação em nível superior completo em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização na Educação com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

IV - Nível III - formação em nível superior completo em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de Mestrado em educação;

V - Nível IV - formação em nível superior completo em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de doutorado em educação.

§ 2º. Os níveis de que trata este artigo desdobram-se em Classes de "A" a "F", dependentes do resultado de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira.

§ 3º. Os vencimentos da carreira inicial do professor serão assim considerados:

I - o vencimento inicial do Nível I corresponde ao valor do vencimento inicial do Nível Especial acrescido de 30% (trinta por cento);

II - o vencimento inicial do Nível II corresponde ao valor do vencimento inicial do Nível I acrescido de 10% (dez por cento);

III - o vencimento inicial do Nível III corresponde ao valor do vencimento inicial do Nível II acrescido de 15% (quinze por cento);

IV - o vencimento inicial do Nível IV corresponde ao valor do vencimento inicial do Nível III acrescido de 20% (vinte por cento);

V - em um mesmo Nível haverá uma diferença percentual de 4% (quatro por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe B de cada Nível corresponda ao valor da Classe A acrescido de 4% (quatro por cento), e assim sucessivamente até a Classe F, que corresponde ao valor da Classe E acrescido de 4% (quatro por cento).

Art. 11. Ao Professor ingressante será atribuído o nível correspondente à vaga prevista no edital do concurso público, na forma do Estatuto do Magistério de Mairi, pelo qual for aprovado.

Seção V

Do Cargo e Carreira do Pessoal de Apoio e Administrativo

Art.12. Os cargos de Apoio e Administrativo do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi serão distribuídos na Carreira em Níveis aos quais estão associados critérios de formação, habilitação e titulação.

Art. 13. Os níveis da carreira a que se refere o artigo anterior constituem a linha de elevação funcional em virtude da maior Habilitação ou Formação dentro dos Cargos assim considerada:

I - Auxiliar de Serviços de Apoio Educacional:

- a) Nível I - com formação no Ensino Fundamental Completo;
- b) Nível II - com formação no Ensino Médio Completo;
- c) Nível III - com formação de Nível Técnico Completo em curso profissionalizante em sua área correlata ou os correspondentes a 21ª Área Profissional;
- d) Nível IV - com formação de Nível Superior Completo em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de sua atuação Profissional.

II - Assistente Administrativo Educacional:

- a) Nível I - com formação no Ensino Médio Completo;
- b) Nível II - com formação de Nível Técnico Completo em curso profissionalizante em sua área correlata ou os correspondentes a 21ª Área Profissional;
- c) Nível III - com formação de Nível Superior Completo em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de sua atuação Profissional na educação.



§ 1º. A progressão entre os Níveis descritos no inciso I deste artigo ocorrerá na forma a seguir:

- I - 3% (três por cento) do Nível I para o Nível II;
- II - 5% (cinco por cento) do Nível II para o Nível III;
- III - 8% (oito por cento) do Nível III para o Nível IV.

§ 2º. A progressão entre os Níveis descritos no inciso II deste artigo ocorrerá na forma a seguir:

- I - 5% (cinco por cento) do Nível I para o Nível II;
- II - 8% (oito por cento) do Nível II para o Nível III.

CAPÍTULO V

DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I

Do Ingresso

Art. 14. Os cargos da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi com denominação de Professor, Auxiliar de Serviços de Apoio Educacional e Assistente Administrativo Educacional, da presente Lei Complementar, são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos no Estatuto do Magistério de Mairi, sendo o ingresso no Nível correspondente a sua formação e na Classe inicial de vencimento do respectivo Nível previsto no edital do concurso, atendido os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

Seção II

Do Desenvolvimento Na Carreira

Art. 15. O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos ocupantes de Cargos dos grupos ocupacionais do Magistério, Apoio e Administrativo, 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 assessorie 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, deve também reconhecer a interdependência entre trabalho do Profissional da Educação e o funcionamento geral da Rede de Ensino;
- 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. A avaliação deve nortear ainda, como princípios básicos para a Rede Municipal de Ensino:

- I - Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação da Rede de Ensino, que compreendem:

- a) a formulação das políticas educacionais;



- b) a ampliação delas pelas redes de ensino;
- c) o desempenho dos Profissionais da Educação;
- d) a estrutura escolar;
- e) as condições socioeducativas dos educandos;
- f) outros critérios que a Rede de Ensino considerar pertinentes;
- g) os resultados educacionais da escola.

§ 4º. As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria através de Decreto do Chefe do Poder Executivo, construídas por comissão interinstitucional constituída pelo Órgão da Educação.

Art. 16. O desenvolvimento na Carreira dos Grupos Ocupacionais, criados na presente Lei Complementar ocorrerá através de Progressões Vertical e Horizontal, este último no caso específico do Cargo de Professor.

Subseção I **Da Progressão Vertical do Cargo de Professor**

Art. 17. A Progressão Vertical na Carreira para o ocupante do Cargo de Professor é a passagem de um Nível para outro, mediante Titulação acadêmica na área da educação e ocorrerá na forma a seguir:

I - será promovido para o Nível I, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, o Professor de Nível Especial que obtiver habilitação em Licenciatura Plena ou Pedagogia;

II - será promovido para o Nível II, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, o Professor com Licenciatura Plena ou Pedagogia que obtiver pós-graduação *latu-sensu*, Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, na área da educação;

III - será promovido para o Nível III, na mesma Classe em que se encontra na Carreira o Professor que estiver no Nível II e que obtiver curso de pós-graduação *stricto-sensu*, Mestrado na área da educação;

IV - será promovido para o Nível IV, na mesma Classe em que se encontra na Carreira o Professor que estiver no Nível III e que obtiver curso de pós-graduação *stricto-sensu*, Doutorado na área da educação.

§ 1º. Os cursos de pós-graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei Complementar, realizados pelo ocupante de Cargo de Professor, somente serão considerados para fins de progressão, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida pelo Ministério da Educação e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim, na forma da legislação federal vigente.

§ 2º. A Progressão do integrante do cargo de Professor por Nova Habilitação/Titulação, desde que não esteja em estágio probatório, ocorrerá sempre no 1º semestre do ano, mediante requerimento do servidor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído e, em caso de exigência no processo, caberá à Instituição aferir o direito, desde que sejam comprovados todos os requisitos exigidos para atendimento do pleito.

§ 3º. Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão.

§ 4º. O Professor com acumulação de cargo, prevista em lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em apenas um dos cargos.

Subseção II **Da Progressão Vertical dos Cargos de Apoio e Administrativo**

Art. 18. A Progressão Vertical na Carreira para os ocupantes de Cargos de Apoio e Administrativo é a passagem de um Nível para outro, mediante Formação ou Titulação e ocorrerá na forma a seguir:

I - Auxiliar de Serviços de Apoio Educacional:

- a) a Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que concluir o Ensino Médio Completo;
- b) a Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que concluir Nível Técnico Completo em curso



- profissionalizante em sua área correlata ou os correspondentes a 21ª Área Profissional;
- c) a Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que concluir o Nível Superior Completo em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de sua atuação Profissional.

II - Assistente Administrativo Educacional:

- a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que concluir o curso Técnico Profissionalizante Completo em sua área correlata ou os correspondentes a 21ª Área Profissional;
- b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que concluir o Nível Superior Completo em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de sua atuação Profissional na educação.

Subseção III
Da Progressão Horizontal do Professor

Art. 19. A Progressão Horizontal na Carreira do Professor é a passagem dos ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional do Magistério de uma Classe para outra, dentro do mesmo Nível, e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho, com normas disciplinadas na forma desta Lei Complementar, e a participação em programas de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação.

Parágrafo único. Fica garantida a Progressão Horizontal, ao ser cumprido o interstício estabelecido para a referida progressão, desde que a Rede Municipal de Ensino não tenha efetuado o processo de Avaliação de Desempenho, após requerimento do servidor, conforme o anexo II desta Lei Complementar.

CAPÍTULO VI
DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20. 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 Municipal de Educação.

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. 21. O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Poder Público Municipal, através da Secretaria Municipal 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 Municipal de Educação, 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.

CAPÍTULO VII
DAS GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS



Art. 22. Estão previstas gratificações especiais para as atividades exercidas por ocupantes de cargos dos Quadros Permanente e Suplementar da Rede Pública Municipal de Ensino, além das especificadas no Estatuto do Magistério de Mairi, as seguir dispostas:

- I - por atuação em área de difícil acesso;
- II - pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais;
- III - pelo exercício de Direção ou Vice-Direção de unidades escolares.

Seção I **Da Gratificação por Atuação em Área de Difícil Acesso**

Art. 23. Aos ocupantes dos Quadros Permanente e Suplementar da Rede Pública Municipal de Ensino, que estiver atuando em escola de difícil acesso fará jus a uma gratificação de deslocamento após comprovação de residência.

§ 1º. As escolas de difícil acesso serão classificadas em Decreto pelo Prefeito Municipal atendendo aos seguintes requisitos mínimos:

- I - localização na zona rural;
- II - distância de mais de 15 (quinze) quilômetros da sede do Município;
- III - inexistência de linha regular de transporte até 03 (três) quilômetros da escola ou em horários incompatíveis com o seu funcionamento.

§ 2º. O profissional do Magistério lotado em escola considerada de difícil acesso perceberá, como gratificação, respectivamente 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) ou 20% (vinte por cento) calculada sobre o vencimento do Nível Especial, Classe A, Jornada de 20 (vinte) horas, conforme classificação da escola em dificuldade mínima, média ou máxima.

§ 3º. O Profissional de Apoio e Administrativo lotado em escola considerada de difícil acesso, perceberá, como gratificação, respectivamente 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) ou 20% (vinte por cento) calculada sobre o vencimento correspondente ao cargo do Nível I, conforme classificação da escola em dificuldade mínima, média ou máxima.

§ 4º. A gratificação tipificada neste artigo será paga integralmente quando o servidor desenvolver suas atividades durante toda a semana, ou de forma proporcional aos dias trabalhados, não devendo ser paga no período de recesso escolar e das férias.

Seção II **Da Gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais**

Art. 24. 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.

Seção III **Da Gratificação pelo exercício de Direção ou Vice-Direção de unidades escolares**

Art. 25. Os ocupantes de cargo do Magistério quando na função de Direção e de Vice-Direção de unidade de Ensino da Rede Municipal farão jus à percepção de vantagem calculada sobre o vencimento do Professor, Nível Especial, Classe A, da jornada de 40 (quarenta) horas, obedecendo à seguinte escala:

- I - em 30% (trinta por cento), escolas conjuntas ou isoladas que funcionem em dois ou três turnos, com número de até 200 (duzentos) alunos;
- II - em 40% (quarenta por cento), escolas conjuntas ou isoladas que funcionem em dois ou três turnos, com número de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) alunos;



III - em 50% (cinquenta por cento), escolas conjuntas ou isoladas que funcionem em dois ou três turnos, com número de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) alunos;

IV - em 60% (sessenta e cinco por cento), escolas conjuntas ou isoladas que funcionem em dois ou três turnos, com um número acima de 1.000 (mil) alunos.

§ 1º. O Vice-Diretor, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) da gratificação do Diretor.

§ 2º. O Poder Executivo definirá através de Decreto as escolas que se enquadram no que estabelece este artigo, bem como a definição daquelas que comportarão Diretor ou Diretor e Vice-Diretor.

CAPÍTULO VIII DO REGIME DE TRABALHO

Art. 26. Os Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino que exercem atividades de Docência submeter-se-ão às Jornadas de Trabalho a seguir:

- I - jornada mínima semanal de 20 (vinte) horas;
- II - jornada parcial semanal de 25 (vinte e cinco) horas;
- III - jornada máxima semanal de 40 (quarenta) horas.

§ 1º. As jornadas previstas neste artigo serão distribuídas em horas-aula e horas-atividade, sendo que as horas-atividade aplicam-se especificamente ao Professor em atividade de docência.

§ 2º. As horas-atividade correspondem ao percentual de 20% (vinte por cento) a 25% (vinte e cinco por cento) da jornada atribuída ao Professor em atividade de docência e será definida a sua execução de acordo com a proposta pedagógica da unidade escolar, respeitada as diretrizes a serem fixadas pelo projeto pedagógico do Município.

§ 3º. O Professor no exercício da regência de classe na Educação Infantil, na Educação de Jovens e Adultos e nas cinco primeiras séries do Ensino Fundamental, será atribuída preferencialmente a jornada de trabalho instituída no inciso II deste artigo.

Art. 27. 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 de 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 no § 2º do artigo 26.

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

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

Art. 28. Quando o número mínimo de hora-aula não puder ser cumprido apenas em uma unidade escolar, ou em apenas um turno, em razão das especificidades da disciplina, a jornada de trabalho será completada em outro turno ou estabelecimento, conforme sua disciplina, dentro do perímetro de lotação do professor.

Parágrafo único. Na impossibilidade de efetivar-se o procedimento indicado, a direção da unidade escolar destinará ao Professor atividades complementares extraclasse, de natureza pedagógica, a serem exercidas obrigatoriamente na unidade de ensino.

Art. 29. Os ocupantes de cargos do Quadro de Pessoal Permanente de Apoio e Administrativo da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi ficam estabelecidos à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 30. Os atuais integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio e Administrativo da Rede Pública Municipal de Ensino Permanente, serão transferidos para este Plano de Cargos e Carreira, mediante enquadramento, obedecidos os critérios



estabelecidos nesta Lei Complementar.

§ 1º. Os que não preencherem os requisitos por grau de escolaridade exigido, terão assegurados os direitos da situação em que foram admitidos.

§ 2º. O Grupo Especial do Quadro do Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino do Grupo Ocupacional de Apoio e Administrativo, é composto de cargos não compatíveis com o sistema de classificação por grau de escolaridade adotado por esta Lei Complementar.

§ 3º. Fica vedado o ingresso na estrutura do Grupo Especial, cujos cargos atuais serão extintos à medida de sua vacância.

§ 4º. Poderá o ocupante de Cargo do Grupo Especial, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi, desde que comprove sua indispensável qualificação.

§ 5º. Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei Complementar.

Art. 31. Os servidores dos Grupos Ocupacionais do Magistério, Apoio e Administrativo que se encontrem à época de implantação deste Plano de Cargos e Carreira, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam aos requisitos legais.

Art. 32. Os servidores dos Grupos Ocupacionais do Magistério, Apoio e Administrativo do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi que se encontram à disposição legal de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei Complementar, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 33. O Poder Executivo observará o que estabelece a Lei Federal nº 11.738/2008, que dispõe sobre o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público da Educação Básica e das alterações dela decorrentes, tomando-a como base para reajustar os salários do cargo de professor em igual ou superior ao Piso Nacional previsto nesta Lei.

Art. 34. O Chefe do Poder Executivo observará o que estabelece a Emenda Constitucional nº 53/2006 e as alterações dela decorrentes, para conceder Abono Especial, em valores proporcionais ao vencimento ou salário dos Professores ao final de cada exercício financeiro, desde que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Pública, 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 da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB.

Art. 35. Nenhuma redução remuneratória poderá resultar do enquadramento, assegurado ao servidor o direito ao valor da diferença entre a remuneração total legalmente percebida, na data da publicação desta Lei Complementar, e o vencimento 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, nela não previstas.

Art. 36. Os servidores dos Grupos Ocupacionais do Magistério, Apoio e Administrativo 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. 37. Será constituída uma comissão, através de Decreto do Poder Executivo, para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, que será feito no prazo de 60 (sessenta) dias composta de 03 (três) membros, indicados pelo titular da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 38. 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 do prazo de 30 (trinta) dias da publicação daquele ato.

Art. 39. 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, comprovadamente, incompatibilidade do horário de trabalho com o do estágio.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 40. O Enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi dar-
Plano de Cargos e Carreira da Rede Pública Municipal de Ensino de Mairi



se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal, na forma dos artigos 41 e 42 desta Lei Complementar, iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do Plano de Cargos e Carreira 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. O Enquadramento a que se refere este artigo ocorrerá na forma a seguir:

I - ficam enquadrados no Nível Especial de vencimento de formação em Magistério, os atuais ocupantes do Cargo de Professor, 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, Especialista em Educação e Coordenador Pedagógico 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, Especialista em Educação e Coordenador Pedagógico, portadores de Licenciatura Plena com Especialização;

IV - ficam enquadrados no Nível III de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Mestrado "*stricto sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor, Especialista em Educação e Coordenador Pedagógico, portadores de Licenciatura Plena com Mestrado;

V - ficam enquadrados no Nível IV de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Doutorado "*stricto sensu*", os atuais ocupantes de cargo de Professor, Especialista em Educação e Coordenador Pedagógico, portadores de Licenciatura Plena com Doutorado.

Art. 41. Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal serão enquadrados nas Classes a, b, c, d, e, f do Quadro de Carreira, no Nível de habilitação que lhes corresponder, conforme estabelece o artigo 40, observando os critérios de tempo de serviço estabelecidos no Anexo II desta Lei Complementar.

Art. 42. Os atuais servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Grupo Ocupacional de Apoio e Administrativo, com habilitação mínima exigida, serão enquadrados por Nível de Habilitação que lhes corresponder, conforme estabelece o artigo 40.

Art. 43. Os servidores ocupantes dos cargos permanentes do Magistério Público do Município de Mairi, enquadrados nas Classes I, II e III constantes da Lei Municipal nº 295/93, ficarão vinculados à Secretaria Municipal de Educação nas atividades de Apoio e Administrativo, na forma dos artigos 12 e 13 desta Lei Complementar, assim considerados:

I - os servidores das Classes I e II serão enquadrados como Auxiliares de Serviços de apoio Educacional;

II - o servidor da Classe III será enquadrado como Assistente Administrativo Educacional.

CAPÍTULO XI **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 44. Os cargos constantes nesta Lei Complementar terão suas atribuições regulamentadas por Decreto pelo Chefe do Poder Executivo em 60 (sessenta) dias, após a publicação desta Lei.

Art. 45. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 46. Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação oficial, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 022A/98 que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Municipal de Mairi e institui o Plano de Cargos, Carreira e Salário dos Professores, produzindo seus efeitos financeiros a partir de 01 janeiro de 2010.

Gabinete do Prefeito Municipal de Mairi - BA, em 22 de dezembro de 2009.

ANTÔNIO CEDRAZ CARNEIRO
Prefeito Municipal