SIGPUB - Sistema Gerenciador de Publicações Legais

DIÁRIO OFICIAL
DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO CEARÁ

aprece

Ceará , 19 de Julho de 2010 • Diário Oficial dos Municípios do Estado do Ceará • ANO I | Nº 0004

Expediente:
Associação dos Municípios e Prefeitos do Estado do Ceará – APRECE

DIRETORIA APRECE 2009/2010
DIRETORIA EXECUTIVA

PRESIDENTE - Eliene Leite Araújo Brasileiro (PRB) - Prefeita de General Sampaio
VICE-PRESIDENTE - Henrique Sávio Pereira Pontes (PMDB) - Prefeito de Ipu
SECRETÁRIO GERAL - José Jeová Souto Mota (PSB)- Prefeito de Tamboril
1º SECRETÁRIA - Augusta Brito de Paula (PC do B) - Prefeita de Graça
1º TESOUREIRO GERAL - João Dilmar da Silva (PRB) - Prefeito de Limoeiro do Norte
1º TESOUREIRO - Frank Gomes Freitas (PSDB)-Prefeito de Itaiçaba
PRESIDENTE DE HONRA - Isaac Gomes da Silva Júnior (PT) - Prefeito de Mauriti

CONSELHO FISCAL

TITULAR - Abdias Patrício Oliveira (PSB) - Prefeito de Itaitinga
TITULAR - Walter Ramos de Araújo Júnior (PR)- Prefeito de São Gonçalo do Amarante
TITULAR - Edvaldo Assis de Jesus (PT)- Prefeito de Amontada
SUPLENTE - Carlos Felipe Saraiva Beserra (PC do B) - Prefeito de Crateús
SUPLENTE - José Mansueto Martins de Souza (DEM) - Prefeito de Mulungu
SUPLENTE - Edilardo Eufrásio da Cruz (PSDB) - Prefeito de Tejuçuoca

CONSELHO DELIBERATIVO
REPRESENTANTE REGIÃO 01 - George Lopes Valentim (PC do B) - Prefeito de Maranguape
REPRESENTANTE REGIÃO 02 - Raimundo Nonato Barroso Bonfim (PSDB) - Prefeito de Tururu
REPRESENTANTE REGIÃO 03 - Marcos Robério Ribeiro Monteiro (PMDB) - Prefeito de Itarema
REPRESENTANTE REGIÃO 04 - Francisco Fontenele Viana (PR) - Prefeito de Martinópole
REPRESENTANTE REGIÃO 05 - Tomaz Antônio Brandão Jr. (PMDB) - Prefeito de São Benedito
REPRESENTANTE REGIÃO 06 - Osvaldo Honório Lemos Junior (PRB) - Prefeito de Periutaba
REPRESENTANTE REGIÃO 07 - Marcos Aurélio Mariz Santos (PT)- Prefeito de Paramoti
REPRESENTANTE REGIÃO 08 - Cláudio Bezerra Saraiva (PDT) - Prefeito de Capristano
REPRESENTANTE REGIÃO 09 - Adriana Pinheiro Barbosa (PTB) - Prefeita de Fortim
REPRESENTANTE REGIÃO 10 - Raimundo Dinardo da Silva Maia (PMDB) - Prefeito de Tabuleiro do Norte
REPRESENTANTE REGIÃO 11 - José Sérgio Pinheiro Diógenes (PRB) - Prefeito de Jaguaribe
REPRESENTANTE REGIÃO 12 - Edmilson Correia de Vasconcelos Júnior (PMDB) - Prefeito de Quixeramobim
REPRESENTANTE REGIÃO 13 - Aderson José Pinho Magalhães (PSDB) - Prefeito de Poranga
REPRESENTANTE REGIÃO 14 - Antônio Teixeira de Oliveira (PT) - Prefeito de Senador Pompeu
REPRESENTANTE REGIÃO 15 - Odilon Silveira Aguiar (PMDB) - Prefeito de Tauá
REPRESENTANTE REGIÃO 16 - Maria de Fátima Maciel Bezerra (PSB) - Prefeita de Orós
REPRESENTANTE REGIÃO 17 - José Helder Máximo de Carvalho (PMDB) - Prefeito de Varzéa Alegre
REPRESENTANTE REGIÃO 18 - Paulo Ney Martins (PRB) - Prefeito de Campo Sales
REPRESENTANTE REGIÃO 19 - José Leite Gonçalves Cruz (PT) - Prefeito de Barbalha
REPRESENTANTE REGIÃO 20- Guilherme Sampaio Landim (PSB) - Prefeito de Brejo Santo

O Diário Oficial dos Municípios do Estado do Ceará é uma solução voltada à modernização e transparência da gestão municipal.

ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE IBIAPINA

GABINETE DO PREFEITO
LEI N° 481/2010 - MODIFICA PCC DO MAGISTÉRIO

Modifica o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Ibiapina e dá outras providências.

O **Prefeito Municipal de Ibiapina,** no uso de suas atribuições legais, nos termos do Art. 66, II, da Lei Orgânica do Município, **faço saber** que a Câmara Municipal de Ibiapina aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica modificado o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público dos profissionais do Sistema Municipal de Ensino de Ibiapina, em total conformidade com o disposto na Constituição Federal sobre a Educação, as diretrizes provindas do Conselho Nacional de Educação (CNE), das Leis Federais nº. 9394, de 20.12.1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB) e nº. 11.494, de 20.06.2007 (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB), a Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 - que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, a Resolução Nº 2, de 28 de maio de 2009, combinada com a Lei Municipal nº. 081, de 27.10.1997, (Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais de Ibiapina-CE).

Art. 2º. Esta lei se aplica aos profissionais que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, aos que cabem atribuições de ministrar aulas, planejar, supervisionar, orientar, administrar e avaliar a Educação Básica.

Art. 3º. Para os efeitos desta lei, entende-se por:
I – **Sistema Municipal de Ensino**: o conjunto de instituições escolares, nas quais são desenvolvidas atividades na área educacional sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
II – **Magistério Público Municipal**: o conjunto de profissionais de educação básica que exercem atividades educacionais diretas, os quais assumem a condição de titulares do cargo de professor da rede municipal de ensino;
III – **Cargo do Magistério**: Entende-se, pelo conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao profissional da educação que desenvolve atividades na Educação Básica, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento pago pelo Erário municipal, para provimento em caráter efetivo ou em comissão, na forma estabelecida em lei;
IV – **Docentes:** profissionais da educação no exercício direto da docência, como titular de cargo efetivo e/ou estável do quadro do magistério público municipal;
V – **Profissionais da Educação**: Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo

exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, de acordo com o artigo I, incisos I e II da Lei 12.014, de 06 de agosto de 2009, são:

a) professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

b) trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

VI - Profissionais do Magistério: São compreendidos aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional, conforme dispõe a Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008;

VII – Trabalhadores em Educação: conjunto de servidores que atuam na educação, nas instituições de ensino e órgãos da educação, em atividades-fim ou atividades-meio necessárias ao funcionamento do sistema de ensino; incluem o magistério e o pessoal de apoio técnico-administrativo, como motoristas, vigias, serventes, merendeiras, auxiliar de serviços gerais, auxiliar administrativo, secretários de escola, assim como profissionais de nível superior, por exemplo, bibliotecários, psicólogos, fonoaudiólogos e nutricionistas;

VIII - Cargo Público: é o conjunto de atribuições no âmbito da administração municipal caracterizando-se, cada um, por determinado conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades de natureza permanente, cometidos ou cometíveis a um servidor público com denominação própria, número certo e pagamento pelo erário, de provimento em caráter efetivo ou em comissão e criados por lei;

IX - Função Pública: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor público, cuja extinção dar-se-á quando vagar;

X - Carreira: é o conjunto de classes da mesma natureza funcional e grau de hierarquia segundo o nível de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para o desenvolvimento do servidor nas classes de cargos/funções que a integram;

XI - Categoria Funcional: é o conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho;

XII - Grupo Ocupacional: é o conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a correlação e a afinidade existentes entre elas quanto à natureza do trabalho e/ou o grau de conhecimento.

XIII - Classe: é a divisão básica da carreira, agrupando o conjunto de cargos e funções da mesma natureza funcional e semelhantes quanto ao grau de complexidade e nível de responsabilidade;

XIV – 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 à remuneração na carreira.

XV – Progressão Horizontal: a elevação do ocupante do cargo do magistério de uma referência para outra imediatamente superior dentro de uma mesma classe;

XVI – Progressão Vertical: a elevação do ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra imediatamente superior, mediante apresentação da titulação exigida para assumir a nova função;

Art. 4º. A experiência docente mínima, pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções do magistério, que não a de docência, será de 2 (dois) anos e adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino público ou privado.

Art. 5º. O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público objetiva a profissionalização e valorização do servidor, bem como, a melhoria de desempenho e qualidade de todos os trabalhos na área educacional que sejam exercidos em benefício dos munícipes e ainda a eficácia e continuidade da ação administrativa, através de:

I – restabelecimento da carreira do magistério, estruturado de forma compatível com o nível organizacional da Secretaria de Educação, de mecanismos que regulem o progresso funcional e salarial do servidor;

II – adotar os princípios da habilitação, do mérito e da avaliação de desempenho para o desenvolvimento da carreira;

III – integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação do município.

Art. 6º. O Plano de Carreira e Remuneração do magistério público fica organizado a partir da estrutura e composição do grupo ocupacional do magistério da educação básica.

Art. 7º. A estrutura do grupo ocupacional do magistério da educação básica, segundo as categorias funcionais, carreiras, classe, referência, qualificação e área de atuação são constantes do Anexo I.

Art. 8º. A tabela de vencimentos do grupo do magistério da educação básica é constante do Anexo II.

Art. 9º. A tabela de cargos com funções gratificadas é constante do Anexo III.

Art. 10. A tabela de cargos efetivos na Secretaria de Educação é constante do Anexo IV.

Art. 11 – A Tabela Vencimental para o cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica incluído neste PCR é apresentada conforme Anexo II desta Lei, sendo na sua construção observado:

a) A referência inicial (ref. 1) para a Classe I do cargo de Professor de Educação Básica (PEB I), com carga horária de 40 horas semanais, corresponderá no mínimo ao valor estabelecido como Piso Salarial Nacional do Magistério Público, este instituído pela Lei Federal nº 11.738 de 16 de julho de 2008, conforme artigo 2º da referida Lei, sendo empregada a proporcionalidade devida para cálculo do vencimento de outras jornadas;

b) A referência inicial (ref. 1) da Classe II do cargo de Professor de Educação Básica (PEB II) respeitará a diferença mínima de 18% (dezoito por cento) superior a ref. 1 da Classe de PEB I;

c) A referência inicial (ref. 1) da Classe III do cargo de Professor de Educação Básica (PEB III) respeitará a diferença mínima de 18% (dezoito por cento) superior a ref. 1 da Classe de PEB II;
d) A referência inicial (ref. 1) da Classe IV do cargo de Professor de Educação Básica (PEB IV) respeitará a diferença mínima de 18% (dezoito por cento) superior a ref. 1 da Classe de PEB III;
e) A referência inicial (ref. 1) da Classe V do cargo de Professor de Educação Básica (PEB V) respeitará a diferença mínima de 18% (dezoito por cento) superior a ref. 1 da Classe de PEB IV.
f) As faixas vencimentais em cada uma das Classes do cargo de carreira de Professor de Educação Básica apresentarão igual número de referências, além da adoção de igual percentual, no caso serão adotadas 16 (dezesseis) referências e empregados 3% (três por cento) entre as referências.

TÍTULO II
DA ORGANIZAÇÃO E INGRESSO NA CARREIRA

Art. 12. As carreiras são organizadas em classes integradas por cargos de provimento efetivo de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições.

Art. 13. O ingresso nas carreiras dar-se-á sempre na referência inicial da classe correspondente à escolaridade exigida como pré-requisito de ingresso, após aprovação em concurso público de provas e títulos.

Art. 14. A aprovação em concurso público de provas e títulos gera direito à nomeação, obedecendo ao prazo de validade do concurso e respeitando a ordem de classificação dos candidatos aprovados e habilitados.

TÍTULO III
DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO

CAPÍTULO I
DO QUADRO PERMANENTE DO MAGISTÉRIO

Art. 15. O quadro permanente do magistério é constituído pelo cargo de provimento efetivo de professor de educação básica, este estruturado nas classes a seguir:

CARGO	CLASSES	Formação
Professor de Educação Básica	PEB I	3º ou 4º Pedagógico na modalidade normal, para ministra aulas na Educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental.
	PEB II	Licenciatura Plena em pedagogia para ministrar aulas na Educação Infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental.
		Licenciatura plena em área especifica do conhecimento para ministrar aulas de 6º ao 9º ano do ensino fundamental.
		Licenciatura em Educação Física – Professor de Educação Física.
	PEB III	Licenciatura Plena em pedagogia, nos termos da legislação vigente, mais curso de especialização na área de atuação.
		Licenciatura plena em área especifica do conhecimento, bem como na área da Educação física, nos termos da legislação vigente, mais curso de especialização na área de atuação.
	PEB IV	Licenciatura Plena em pedagogia, ou em área especifica do conhecimento ou Educação física com curso de mestrado na área de Educação.
	PEB V	Curso superior em pedagogia, ou em área especifica do conhecimento ou Educação física com curso de doutorado na área de Educação.

§1º - Serão admitidos cursos de pós-graduação relacionados à área de educação, às áreas de conhecimento relativas a habilitação do profissional, sendo para os cursos de pós-graduação *lato sensu* exigida a carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta horas), e que todos sejam devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação – MEC ou outros órgãos competentes.
§2º - Poderá a Secretaria Municipal de Educação identificar áreas do conhecimento de seu interesse para formação a nível de pós-graduação de seu quadro de profissionais do magistério.

Art. 16. Obriga-se o Município a assegurar ao pessoal de seu magistério, em conformidade com o que determina a Lei n°. 9394/96 (LDB):
I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
III – piso salarial profissional;
IV – progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho;
V – período reservado a estudo, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho;
VI – liberdade de organização da categoria, como forma de valorização do magistério participativo;
VII – ambiente de trabalho com instalações e material pedagógico que propiciem o exercício eficiente e eficaz de suas atribuições;
VIII – liberdade de escolha e utilização de procedimentos didáticos para o desempenho de suas atividades, respeitadas as diretrizes legais vigentes;
IX – liberdade para se reunir na unidade de ensino, sem prejuízo das atividades escolares, para tratar de interesses da categoria e da educação em geral;
X – condições adequadas de trabalho.

Art. 17. É vedado atribuir ao professor atividades ou funções diversas das inerentes a seu cargo, ressalvando-se apenas:
I – o desempenho em cargos comissionados ou funções gratificadas;
II – a participação em comissões ou em grupos de trabalho incumbidos de elaborar programas ou projetos de MDE – Manutenção e Desenvolvimento do Ensino.

Art. 18. É vedado o desenvolvimento de atividades em cargos comissionados e em funções gratificadas aos profissionais do magistério que não componham o quadro efetivo do Município, salvo os casos de carência excessiva e emergencial por tempo determinado.

CAPÍTULO II
DA DURAÇÃO E COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 19 A jornada de trabalho dos docentes em efetiva regência de sala de aula inclui as horas-aulas, correspondentes ao trabalho desenvolvido na forma presencial, como também as horas de atividade.
§ 1º. As horas de atividades são aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.
§ 2º. A composição da jornada básica de trabalho do professor de educação básica é 20 (vinte) horas semanais, quando em efetivo exercício da docência em sala de aula estas compreenderão 16 (dezesseis) horas de sala e 4 (quatro) horas de atividade pedagógica, sendo permitido o acúmulo de parte das horas atividade para realização de eventos de planejamento mensais.
§ 3º. A falta nas horas-atividades que serão desenvolvidas na escola implicará em redução na remuneração do professor;
§ 4º. O planejamento mensal das atividades de docência acontecerá preferencialmente no primeiro sábado de cada mês.

Art. 20. A jornada de trabalho dos ocupantes de cargos de suporte pedagógico será assim distribuída:
I – a função de Coordenador Pedagógico terá 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária de 40h (quarenta horas) cumprida, integralmente, na escola e 25% (vinte e cinco por cento) em pesquisas pedagógicas que contribuam, diretamente, para a melhoria e elevação da qualidade do processo de ensino e aprendizagem, bem como para o acompanhamento do Projeto Pedagógico da escola e demais ações que devem ser regulamentadas por ato do(a) Secretário(a) de Educação.
II – a função de Diretor e Coordenador de escola terá a carga horária de 40h (quarenta horas) semanais, estas obrigatoriamente distribuídas nos turnos de funcionamento da escola.
III – o cumprimento da carga horária e das atividades de Coordenador Pedagógico e Diretor da escola serão acompanhados, diretamente, pela Secretaria Municipal de Educação, através de relatórios mensais.
§ 2º. As atividades referidas no § 1º. deste artigo são as seguintes:
I – tarefas individuais de elaboração e avaliação do trabalho didático-pedagógico;
II – trabalho em equipe, relacionado à colaboração com a gestão escolar;
III – reuniões com a coordenação pedagógicas para definição das metas a serem alcançadas durante o exercício;
IV – articulação de atividades com a comunidade estudantil;
V – capacitação para o aperfeiçoamento da prática docente;
VI – outras atividades que, direta ou indiretamente, relacionam-se com a manutenção e desenvolvimento do ensino.
§ 3º. Independentemente da duração do módulo de hora-aula, cada hora de trabalho dos profissionais do magistério público municipal terá a duração de 60 (sessenta) minutos.
§ 4º. O planejamento e a acomodação da jornada dos docentes, conforme estabelecido no **caput** deste artigo serão efetivados a partir da publicação desta lei, pela Secretaria de Educação do Município:
I – os professores submetidos à jornada inicial de trabalho de 20 (vinte) horas semanais poderão desempenhar atividades em carga horária suplementar de trabalho, em conformidade com a necessidade da Secretaria Municipal de Educação, que corresponderá ao número de horas-atividades em sala de aula prestadas pelo docente, não podendo ultrapassar 40 (quarenta) horas semanais, sendo que, as horas suplementares poderão ser suprimidas a qualquer tempo de acordo com o interesse da administração pública.
II – o suporte pedagógico cumprirá a jornada trabalho semanal de 40hs (quarenta horas), enquanto estiver em atividade na função.

Art. 21. O docente em efetiva regência de classe poderá ultrapassar carga horária suplementar de acordo com os interesses da administração municipal, garantida a retribuição salarial complementar, não sendo adicionada essa retribuição salarial ao vencimento do professor.
Parágrafo único - Carga horária suplementar é o número de horas trabalhadas pelo docente, além das horas fixadas para o exercício de seu cargo efetivo.

Art. 22. A jornada de trabalho dos cargos em comissão e das funções sujeitas a gratificações de suporte pedagógico é de 40hs (quarenta horas) semanais, inclusive do quadro composto para atuar na Secretaria Municipal de Educação.
Parágrafo Único - O professor efetivo, que possua 100 (cem) ou 200 (duzentas) horas mensais, ao exercer o cargo de Diretor Escolar, de Coordenador Pedagógico Escolar, de Técnico da Secretaria de Educação fará jus ao salário base e à gratificação da função, durante o período que durar o cargo.

Art. 23. Os servidores públicos integrantes do quadro de magistério serão regulados pelo regime estatutário, conforme arts. 39, 40 e 41 da Constituição Federal de 1988.

CAPÍTULO III
DA REMUNERAÇÃO

Art. 24. A remuneração dos ocupantes do quadro efetivo do magistério é composta pelo vencimento e pelas vantagens pecuniárias nos termos da legislação em vigor.

Art. 25. Os valores dos vencimentos dos profissionais do magistério para a jornada básica de trabalho são os estabelecidos no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público.

Art. 26. Além do vencimento básico, os profissionais em efetivo trabalho na área do magistério farão jus às seguintes vantagens pecuniárias:
I – Regência de sala de aula.
II – Deslocamento.
III – Planejamento.
§ 1°. A vantagem da regência de sala de aula não será incorporada ao salário e é devida, exclusivamente, ao professor que está em efetivo exercício da docência.
§ 2°. O professor que não estiver mais desempenhando as atividades diretas em sala de aula, automaticamente, perderá a vantagem de regência de sala.
§ 3°. A concessão da vantagem de deslocamento é devida ao professor que irá se deslocar, no interesse da Administração, do seu lugar de origem para outro local e será definida através de regulamento.
§ 4°. A gratificação de deslocamento da sede do município para a zona rural corresponderá aos seguintes critérios:

Intervalo de Distância	**Percentual sobre o Vencimento Básico do Docente**
De 5 a 8 km	6%
Acima de 8 km até 12 km	8%
Acima de 12 km até 15 km	10%
Acima de 15 km	12%

§ 5°. A vantagem do planejamento é devida aos professores em efetiva regência de sala de aula que participem ativamente do planejamento, e corresponde ao percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor inicial da carreira aos professores com 20 horas em efetiva regência de sala de aula.
§ 6° - O professor perderá:
I – 1/3 (um terço) do vencimento ou da remuneração:
a) do 5º. (quinto) ao 8º. (oitavo) mês de licença por motivo de doença em pessoa da família **;
b) enquanto durar o afastamento por motivo de prisão preventiva, pronúncia por crime comum ou condenação por crime inafiançável em processo no qual não haja pronúncia, com direito a receber a diferença se absolvido;
II – 2/3 (dois terços) do vencimento ou da remuneração:
a) do 9º. (nono) ao 12º. (décimo segundo) mês de licença por motivo de doença em pessoa da família;
b) durante o período de afastamento em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda do cargo;
III - o vencimento ou a remuneração:
a) do 13º. (décimo terceiro) ao 24º. (vigésimo quarto) mês de licença por motivo de doença em pessoa da família;
b) do dia em que, não sendo feriado ou ponto facultativo, deixar de comparecer ao serviço, pelo menos 3 (três) vezes em cada mês, salvo por motivo justo e prontamente justificado.
c) referente a 1 (um) dia letivo na falta do planejamento mensal.
d) referente à quantidade de horas na falta de apresentação dos resultados das atividades extra-classe.

** Entende-se por pessoa da família, conforme referido no item "a" do inciso I deste artigo o cônjuge ou companheiro, os pais, os filhos, o padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.
§ 7º – a gestão da escola é responsável pela coordenação das atividades extraclasse e pelas informações à Secretaria Municipal de Educação da freqüência dos professores com carga horária de 100h (cem horas), bem como pela adequação do calendário escolar para o desenvolvimento das atividades dos professores na escola com carga horária de 200h (duzentas horas) e informação da sua freqüência.
§ 8º – a gestão da escola que não for fidedigna nas informações referentes à freqüência dos professores à Secretaria Municipal de Educação assumirá as responsabilidades desse ato.
§ 9º. O vencimento e as vantagens pecuniárias recebidas pelo professor:
I – não sofrerão redução, salvo o disposto em lei, convenção ou acordo coletivo;
II – não sofrerão descontos que não estejam previstos em lei;

CAPÍTULO IV
DO DESENVOLVIMENTO DO PROFESSOR NA CARREIRA

SEÇÃO I
PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 27 - A progressão é a passagem do profissional do magistério de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da faixa salarial da mesma classe, obedecidos os critérios mediante avaliação de desempenho.
§ 1º. Os diplomas e/ou certificados de cursos realizados, seminários, congressos, entre outras ações de capacitação que tenham sido apresentados para efeito de uma evolução funcional, estarão invalidados para uma próxima ascensão funcional.

§ 2º. As progressões funcionais dos profissionais do magistério acontecerão a cada 02 (dois) anos, por merecimento, tendo por base a avaliação de desempenho a ser realizada, anualmente de forma sistemática, tendo seus resultados divulgados pela Secretaria de Educação sempre na primeira semana do mês de novembro.
§3º. Serão beneficiados pela progressão, no mínimo, um número de profissionais que corresponda a 50% (cinqüenta por cento) do total de integrantes de cada referência em cada classe, de acordo com a capacidade financeira da Secretaria, exceto se no processo de pontuação os profissionais não atinjam a média mínima que garanta a progressão.
§ 4º. A definição de critérios e procedimentos específicos para a progressão na carreira de magistério far-se-á em regulamento próprio a ser editado por Decreto Poder Executivo a contar da data de publicação e vigência desta lei.
§ 5º. Os cursos de qualificação realizados por instituições detentoras de credenciamento surtirão os efeitos satisfatórios sobre a progressão horizontal quando de forma conjunta:
I – forem relacionados diretamente com a área de exercício profissional do titular do cargo;
II – forem realizados em instituições idôneas de reconhecimento público de sua competência técnica;
III – tiver carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas de duração, que poderão ser cumpridas de uma só vez ou em forma parcelada;
IV – quando for autorizada a participação do servidor do quadro efetivo do magistério público pela Secretaria de Educação do Município e quando for de interesse da Administração, exceto se realizado fora do período letivo.
§6º. Para efeito de mudança de referência dentro de uma mesma classe o profissional do magistério deverá:
I- ter, no mínimo, 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício na referência de origem;
II- fazer o somatório de pontos equivalentes a 3,0 (três) em somatório de cargas horárias de cursos de aperfeiçoamento profissional em sua área de atuação, desde que a carga horária individual seja superior a 32 (trinta e duas) horas e respeite os seguintes intervalos:
a) 1,2 (um vírgula dois) para somatório de cargas horárias superiores a 120h (cento e vinte horas);
b) 1,8 (um vírgula oito) para somatório de cargas horárias superiores a 160h (cento e sessenta horas);
c) 2,5 (dois vírgula cinco) somatório de cargas horárias superiores a 180h (cento e oitenta horas);
d) 3,0 (três) somatório de cargas horária iguais ou superiores a 200 (duzentas horas).
III – ser aprovado no processo de avaliação de desempenho;
IV – apresentar, pelo menos, uma produção acadêmica da seguinte maneira:
a) um artigo na sua área de atuação;
b) um projeto que tenha por objetivo a elevação da qualidade da educação do Município.
§ 7º. Para as demais ascensões na carreira de professor será criado o regulamento das ascensões, tendo por base o referido no § 6º deste artigo.

Art. 28 - A especificidade dos critérios e os procedimentos para a aplicação do princípio do mérito, para efeito de progressão, serão definidos por ato do Poder Executivo Municipal.
Parágrafo único - Os critérios de que trata o art. 27 serão adotados, na forma e nas condições estabelecidas em regulamento, visando ao processo de avaliação de desempenho e considerando:
I – assiduidade e participação no planejamento;
II – a disponibilidade do profissional da educação para contribuir na execução dos projetos que visem o desenvolvimento das respectivas unidades educacionais;
III – resultados satisfatórios nas atividades escolares.

Art. 29 - A contagem de tempo, objetivando à concessão da progressão por merecimento, serão computados períodos corridos, interrompendo-se quando o servidor:
I – estiver afastado para tratar de interesses particulares;
II – estiver gozando licença, sem vencimentos;
III – receber condenação por punição disciplinar que importe em suspensão;
IV – estiver com vínculo suspenso;
V – exercer função de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou de Direito Público Interno, não municipal;
VI – estiver desempenhando mandato eletivo;
§ 1º. Considera-se período corrido, para os efeitos deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem.
§ 2º. Se o profissional, afastado por suspensão decorrente de processo administrativo, for considerado inocente terá a contagem do tempo de serviço restabelecida a partir da data do seu afastamento.

Art. 30 - A efetivação da progressão por merecimento iniciará a partir de 1º. de janeiro de 2011.

Art. 31 - Em caso de empate na classificação da progressão, proceder-se-á ao desempate de acordo com os seguintes critérios:
I – maior tempo de serviço público municipal;
II – maior tempo de serviço público;
III – maior prole;
IV – maior idade.

Art. 32 - Assegura-se ao profissional interpor recurso diante do resultado de sua avaliação.
Parágrafo Único – A prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, no orçamento a ser aprovado pela câmara de vereadores, recursos financeiros visando a efetivação das progressões do funcionalismo. Os recursos financeiros, citados neste parágrafo para efeito de progressão, serão disponibilizados, em conformidade com o limite permitido por lei específica, de acordo com arrecadação municipal.

SEÇÃO II
DA EVOLUÇÃO NA CARREIRA PELA VIA ACADÊMICA

Art. 33 - A evolução pela via acadêmica é a elevação de uma referência qualquer, para a primeira referência correspondente dentro da mesma classe profissional do magistério, em conformidade com a sua formação, devidamente comprovada por certidão ou diploma na sua área de atuação e respeitados os direitos adquiridos com relação aos seus vencimentos.

Art. 34 - A evolução pela via acadêmica objetiva, primordialmente, o reconhecimento da formação acadêmica do profissional do magistério na sua área de atuação, como fator importante para a elevação da qualidade do seu trabalho.
§ 1º. Ao concluir novo curso de aperfeiçoamento profissional, o servidor municipal do magistério deverá fazer o requerimento para o registro das mesmas, para efeito de avaliação, na Secretaria de Educação, através da apresentação do diploma.
§ 2º. Caso seja apresentada a certidão, acontecerá a evolução, mas o beneficiário terá o prazo de 30 dias para apresentar o diploma, sob pena, caso não apresente, de retornar à referência anterior.
§3º - A evolução funcional pela via acadêmica somente será concedida uma única vez por título ou formação superior àquela requerida para ingresso, sendo que sua repercussão financeira dar-se-á na folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao de sua solicitação, caso deferido o requerimento do profissional do magistério, considerando que a documentação que fundamentou o pedido atende às exigências legais.
§ 4º. Será designado, pelo(a) Secretário(a) de Educação do Município, um funcionário para fazer o acompanhamento de toda documentação a ser recebida dos profissionais do magistério para efeito de evolução, para que, dessa forma seja evitado o acúmulo de pendências.

Art. 35 - Caso o profissional da carreira de magistério no momento do seu ingresso na classe já for detentor da titulação exigida, o benefício será concedido, somente após decorrido o estágio probatório.
Parágrafo único - O professor ao concluir o estágio probatório somente será efetivado e poderá solicitar ascensão profissional após a aprovação na avaliação de desempenho.

SEÇÃO III
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 36 - A Avaliação de Desempenho é, especificamente, a análise dos resultados do desempenho do servidor público no exercício do cargo ou função e o seu desenvolvimento em relação às atividades e tarefas estabelecidas, através dos seguintes critérios:
I – Qualidade do trabalho: é o grau de exatidão, correção e clareza de todos os trabalhos executados pelo servidor da área do magistério;
II – Produtividade no trabalho: a otimização do tempo para a execução dos trabalhos;
III – Iniciativa: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;
IV – Presteza: disponibilidade para agir prontamente, solicitado ou não, no cumprimento das demandas de trabalho;
V – Aprendizagem satisfatória nos programas de capacitação: aplicação no ambiente de trabalho dos conhecimentos adquiridos em cursos de qualificação profissional:
VI – Assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho;
VII – Pontualidade: respeito ao horário de trabalho e cumprimento da carga horária total definida para o cargo ocupado;
VIII – Administração do tempo e tempestividade: obediência dos prazos estabelecidos para cumprimento das demandas de trabalho;
IX – Trato com a coisa pública: uso adequado de equipamentos e instalações no serviço, cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações durante o exercício das atividades;
X - Aproveitamento dos recursos e racionalização dos processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando a melhoria do fluxo dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes;
XI – Capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.
Parágrafo único - O desempenho do profissional do magistério será feito através de instrumentos próprios para Avaliação de desempenho.

Art. 37 - Na Avaliação de Desempenho serão adotados modelos que estejam de acordo com o tipo de atividade desempenhada, os fatores de produção, de capacitação e atualização do profissional do magistério e as condições em que estas são exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:
I – Objetividade e adequação aos processos e instrumentos de avaliação do conteúdo ocupacional das carreiras;
II – Disponibilidade e vontade do profissional do magistério para a contribuição na consecução dos objetivos pré-estabelecidos para a educação municipal;
III – A busca de metodologias de trabalho mais adequadas e eficazes que tenham como fulcro a diminuição da evasão escolar;
IV – Comportamento do profissional do magistério relativo à participação, ao nível de qualidade da práxis pedagógica, comprometimento responsável, conhecimento da sua área de atuação, principalmente se essas se configuram como específicas do conhecimento, assiduidade, comprometimento e preocupação com a aprendizagem do aluno, bem como com o rendimento satisfatório mediante a produção de trabalhos técnico-científicos;
V – Desenvolvimento de programas que envolva capacitação e estágios, executados por empresa credenciada por órgão fiscalizador, no respectivo campo de atuação;
VI – Capacidade do avaliador.

Art. 38 - Para promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos servidores na carreira de magistério será instituída na Secretaria de Educação a Comissão de Gestão da Carreira, com a atribuição de propor critérios para a evolução funcional e demais providências relativas ao assunto, na forma a ser estabelecida em regulamento, de acordo com as diretrizes e normas emanadas por ato do Poder Executivo Municipal.
§ 1º - A Comissão de Gestão da Carreira referida no "caput" deste artigo será composta de forma paritária com representantes indicados pela Secretaria da Educação e das entidades representativas dos integrantes do magistério, a ser regulamentada no prazo máximo de 60 (sessenta) dias.
§ 2º. Comporá a Comissão de Gestão e Carreira:
a) Secretário(a) de Administração;
b) Secretário(a) de Educação;
c) Secretário(a) de finanças
d) dois representantes das escolas municipais em efetivo exercício da gestão escolar;
e) três representantes da classe dos docentes, sendo 01(um), obrigatoriamente, membro do Conselho Municipal de educação;
f) dois representantes da classe dos especialistas em educação lotados na Secretaria Municipal de educação;
g) um representante do Conselho do FUNDEB;
h) um representante do setor jurídico da Prefeitura Municipal;
i) um representante da área de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal;
§3º - Os representantes dos professores, constantes da alínea "e" do §1º deste artigo, serão indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Ibiapina mediante Assembléia.
§ 4º - Os professores que comporão a Comissão de Gestão da Carreira deverão ser concursados no Município de Ibiapina e terão que estar, obrigatoriamente, em efetivo exercício das suas funções na sala de aula.
§ 5º. Os critérios, a periodicidade e os formulários da avaliação dos requisitos indicados nos incisos citados no artigo 37, serão regulamentados por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

TÍTULO IV
DA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

Art. 39 - A Secretaria Municipal de Educação é responsável pelo estabelecimento das políticas e diretrizes educacionais, tendo por competência orientar e supervisionar as atividades educacionais do Sistema Municipal de Ensino.

Art. 40 - A administração das políticas e diretrizes para o Sistema Municipal de Ensino ocorre em nível de descentralização, favorecendo a autonomia das unidades escolares.

Art. 41 - A gestão da escola será estabelecida e exercida com a finalidade de assegurar autonomia e responsabilidade coletiva na prestação de serviços educacionais, mediante a:
I – participação dos profissionais da educação na elaboração da melhor proposta pedagógica;
II – participação dos diferentes segmentos da comunidade estudantil, diretores, professores, pais, alunos e servidores nos processos consultivos e decisórios, através de órgãos colegiados e instituições escolares;
III – valorização da escola enquanto espaço privilegiado de execução do processo ensino-aprendizagem.

Art. 42 - Em cada escola respeitar-se-á a necessidade da formação de um Conselho Escolar como órgão máximo de gestão da escola, composto por:
a) Núcleo gestor;
b) representante dos professores;
c) representante dos servidores;
d) representante dos pais;
e) representante dos alunos.
Parágrafo Único - As unidades escolares do Sistema Municipal de Ensino de Ibiapina passam a ter a seguinte classificação, para fins de nomeação dos profissionais para o Núcleo Gestor da Escola:
I – Nível III (até 149 alunos): 01 (um) Diretor Escolar III;
II – Nível II (de 150 a 300 alunos): 01 (um) Diretor Escolar II;
III – Nível I (acima de 300 alunos): 01 (um) Diretor Escolar I e 01 (um) Coordenador Pedagógico e 01 Coordenador Financeiro.

Art. 43 - Todos os representantes do Conselho Escolar serão escolhidos por meio de eleição e por seus pares.

Art. 44 - O Poder Executivo tem livre escolha para nomear e exonerar os professores que venham a assumir cargos comissionados, tais como: Diretor Geral, Coordenador Pedagógico Escolar, Coordenador Pedagógico e Supervisores para atuar na Secretaria Municipal de Educação.
Art. 45 - São atribuições do ocupante de cargo de Diretor de unidade escolar:
I – administrar, atuar no planejamento, orientar, coordenar, controlar e avaliar as atividades educacionais, junto ao corpo técnico pedagógico.
II – promover o atendimento às necessidades de capacitação do pessoal docente e administrativo da escola, assegurando o aperfeiçoamento continuado em serviço;
III – propiciar e desenvolver ambiente de colaboração e de motivação dos vários segmentos escolares, visando a construção coletiva do projeto pedagógico da escola;
IV – assegurar os recursos didáticos e pedagógicos para o desenvolvimento das atividades curriculares;
V – construir a integração escola-comunidade, mediante a criação e funcionamento do Conselho Escolar;

VI – gerenciar os recursos financeiros, bem como captar fontes de financiamento para a melhoria da qualidade da educação oferecida na escola sob sua direção;
VII – gerenciar os recursos físicos e o patrimônio escolar, zelando pela sua conservação e melhoria;
VIII – desenvolver a gestão do pessoal em exercício na unidade escolar, coordenando as atividades de desenvolvimento, avaliação de desempenho e progresso na carreira;
IX – coordenar junto aos vários segmentos as atividades de planejamento do ano letivo, bem como a avaliação institucional da escola;
X – desenvolver outras atribuições correlatas.

Art. 46 - São atribuições dos professores designados para desempenhar função de Coordenador Pedagógico:
I – orientar os professores sobre novas metodologias de ensino, para um melhor rendimento em sala de aula;
II – levantar as necessidades referentes aos recursos didáticos-pedagógicos e providenciá-los junto à direção da escola;
III – orientar a melhor maneira de trabalhar as diversas disciplinas que compõem o currículo escolar. Para isso o coordenador deve ter:
a) noção das áreas específicas que são trabalhadas, tais como:
· português
· matemática
· ciências
· estudos sociais
b) conhecimento da didática, metodologia de ensino e estratégias para manter o aluno em sala de aula;
c) condições para estabelecer os novos rumos a serem tomados pela escola mediante o planejamento participativo;
d) informações consistentes para serem repassadas aos professores sobre as mudanças acontecidas na educação.
IV – levantar as necessidades de recursos humanos e de sua qualificação tendo em vista a melhoria da qualidade de ensino;
V – manter-se em processo permanente de integração com a secretaria de educação e a comunidade, visando o estreitamento das relações que são essenciais para o desenvolvimento do ensino;
VI – colaborar com a direção da escola para o desenvolvimento de ambiente propício ao sucesso escolar, propiciando expectativas positivas e relações que fortaleçam a auto-estima e regras explicitas de comportamento de todos na escola;
VII – trabalhar diretamente na escolha do livro didático, no levantamento estatístico, divulgação e acompanhamento do desenvolvimento dos parâmetros curriculares;
VIII – realizar avaliações de desempenho com os professores da escola;
IX – divulgar em local visível o sucesso identificado nos alunos.

TÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 47 - O órgão incumbido da preparação e emissão da folha de pagamento providenciará que seja expressamente discriminada a parcela da remuneração correspondente ao regime de hora suplementar**.**

Art. 48 - O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei, a partir da data de sua publicação, tendo os efeitos financeiros constantes da tabela vencimental Anexo II, vigentes a partir de primeiro de janeiro de 2010.

Art. 49 - Por ato do Poder Executivo Municipal, serão designados membros para compor uma comissão de enquadramento, à qual incumbirá promover todas as informações necessárias para emissão dos atos referentes ao posicionamento dos professores nos novos cargos.

Art. 50 - Somente poderá concorrer no Sistema de Avaliação de Desempenho, os professores efetivos que se encontrarem em pleno exercício de suas funções, no exercício de cargos de Direção, Chefia e Assessoramento do Sistema Municipal de Ensino, ou em gozo das licenças previstas no Estatuto do Servidor Público do Município de Ibiapina e nesta Lei.
Parágrafo Único – A comissão de enquadramento deverá ser designada no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da publicação da presente Lei.

Art. 51 - O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoções do Magistério Público Municipal no prazo de até 12 (doze) meses, a contar da publicação desta Lei.

Art. 52 Enquanto não for concluído o enquadramento de todos os professores a cujos cargos se refere esta Lei, permanecerão eles nos cargos atualmente existentes. O procedimento de enquadramento deverá envolver todos os profissionais integrantes de cargos compreendidos nesta Lei.

Art. 53 As entidades que legalmente representem ou defendam os interesses do professor poderão receber, mediante consignação em folha, as contribuições mensais de seus associados, desde que por estes autorizados por escrito.

Art. 54 - Por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, é proibida a diferença de remuneração no magistério, diversidade de tratamento ou de critérios para admissão.

Art. 55 - O Município oportunizará, sem prejuízo do andamento do Sistema Municipal de Ensino, a formação dos professores de que trata este artigo, mediante programas de capacitação.

Art. 56 - O enquadramento do magistério, nas classes de referência do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, dos atuais integrantes do quadro do magistério, concursados e estáveis habilitados, levará em conta o requisito legal de habilitação, e o nível de atuação do cargo atual.
Parágrafo único - O enquadramento referido neste artigo será feito através de Portaria do Prefeito Municipal ou, em caso de delegação, ao Secretário Municipal de Administração.

Art. 57 - Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Paço da Prefeitura Municipal de Ibiapina-CE., em 10 de maio de 2010.

MARCOS ANTONIO DA SILVA LIMA
Prefeito Municipal

ANEXO I

ESTRUTURA DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA, SEGUNDO AS CATEGORIAS FUNCIONAIS, CLASSES, QUALIFICAÇÃO E ÁREA DE ATUAÇÃO

Cargo	**Classes**	**Qualificação**	**Área de atuação**	
Professor da Educação Básica	PEB I	Magistério	Educ. inf. e de 1º ao 5º ano do ensino fundamental.	
	PEB II	Licenciatura plena em Pedagogia e em área esp. do conhecimento	Educ. infantil e de 1º ao 5º ano	Pedagogia
			Ensino Fundamental de 6º ao 9º ano	Área específica
	PEB III	Nível Superior + Especialização na área de atuação	Educ. infantil e de 1º ao 5º ano	Pedagogia
			Ensino Fundamental de 6º ao 9º ano	Área específica
	PEB IV	Nível Superior + Mestrado em educação	Educ. infantil e de 1º ao 5º ano	Pedagogia
			Ensino Fundamental de 6º ao 9º ano	Área específica
	PEB V	Superior + Doutorado em educação	Educ. infantil e de 1º ao 5º ano	Pedagogia
			Ensino Fundamental de 6º ao 9º ano	área específica

ANEXO II
Tabela de vencimento do Grupo do Magistério da Educação Básica.

TABELA DE VENCIMENTOS - Grupo Ocupacional do Magistério										
Referências (ref.)	**Classe: PEB I**		**Classe: PEB II**		**Classe: PEB III**		**Classe: PEB IV**		**Classe: PEB V**	
	20h	40h	20h	40h	20h	40h	20h	40h	20h	40h
1	512,33	1.024,67	604,54	1.209,08	713,35	1.426,70	841,75	1.683,50	993,26	1.986,52
2	527,70	1.055,41	622,68	1.245,35	734,75	1.469,50	867,00	1.734,01	1.023,06	2.046,12
3	543,53	1.087,07	641,36	1.282,71	756,79	1.513,59	893,01	1.786,03	1.053,75	2.107,50
4	559,84	1.119,68	660,60	1.321,19	779,50	1.558,99	919,80	1.839,61	1.085,36	2.170,72
5	576,63	1.153,28	680,42	1.360,83	802,88	1.605,76	947,40	1.894,79	1.117,92	2.235,85
6	593,93	1.187,87	700,83	1.401,66	826,97	1.653,94	975,82	1.951,64	1.151,46	2.302,92
7	611,75	1.223,51	721,85	1.443,70	851,78	1.703,55	1.005,09	2.010,19	1.186,00	2.372,01
8	630,10	1.260,21	743,51	1.487,02	877,33	1.754,66	1.035,25	2.070,49	1.221,58	2.443,17
9	649,00	1.298,02	765,81	1.531,63	903,65	1.807,30	1.066,30	2.132,61	1.258,23	2.516,46
10	668,47	1.336,96	788,79	1.577,58	930,76	1.861,52	1.098,29	2.196,59	1.295,98	2.591,96
11	688,53	1.377,07	812,45	1.624,90	958,68	1.917,37	1.131,24	2.262,48	1.334,86	2.669,72
12	709,18	1.418,38	836,82	1.673,65	987,44	1.974,89	1.165,18	2.330,36	1.374,90	2.749,81
13	730,46	1.460,93	861,93	1.723,86	1.017,07	2.034,13	1.200,13	2.400,27	1.416,15	2.832,30
14	752,37	1.504,76	887,79	1.775,57	1.047,58	2.095,16	1.236,14	2.472,28	1.458,64	2.917,27
15	774,95	1.549,91	914,42	1.828,84	1.079,01	2.158,01	1.273,22	2.546,44	1.502,39	3.004,79
16	798,19	1.596,40	941,85	1.883,71	1.111,38	2.222,75	1.311,42	2.622,84	1.547,47	3.094,93

ANEXO III

FUNÇÕES GRATIFICADAS – DIRETOR ESCOLAR e COORDENADOR PEDAGÓGICO

CARGO	UNIDADE ESCOLAR – Quantidade de alunos					
	Nível III - Até 149	Quant.	Nível II - 150 a 300	Quant.	Nível I - Acima de 300	Quant.
DIRETOR ESCOLAR	800,00	15	900,00	10	1100,00	5
COORDENADOR PEDAGÓGICO	-	-	-	-	800,00	5
DIRETOR FINANCEIRO	-	-	-	-	600,00	5
DIRETOR ESCOLAR DA EDUCAÇÃO INFANTIL	-	-	-	-	1100,00	2

ANEXO IV
TÉCNICOS PEDAGÓGICOS EFETIVOS LOTADOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

CARGO	Quant.	GRATIFICAÇÃO
TÉCNICO PEDAGÓGICO	02	R$ 1.024,67

Publicado por:
Maria Tamiles Rodrigues Cavalcante
Código Identificador:04ED1AC3

