



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

LEI MUNICIPAL Nº 1.148/2009

Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Areia Branca/RN, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE AREIA BRANCA-RN, no uso de suas atribuições constitucionalmente previstas, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Areia Branca/RN, regulamentando sua implantação e gestão, de acordo com as diretrizes nacionais estabelecidas pelas Leis Federais n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB), n.º 11.494, de 20 de junho de 2007 (Lei do FUNDEB), n.º 11.738, de 16 de julho de 2008 (Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério) e Resolução n.º 02, de 28 de maio de 2009, do Conselho Nacional de Educação.

Art. 2º - Integra a Carreira do Magistério Público Municipal de Areia Branca, o conjunto de professores e Especialistas em Educação que, ocupando cargo ou função gratificada nas Unidades Escolares e nos demais órgãos que compõem a estrutura da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer desempenham atividades docentes ou especializadas, com vistas a alcançar os objetivos da educação, locados no cargo público municipal de Professor e cargo público municipal de Especialista em Educação, exercendo atividades educativas projetadas na Educação Infantil, Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos - EJA, em Unidades Escolares e órgãos administrativos da Educação Municipal.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

XIII - Funções de Magistério: É o agregado de atividades de docência e de suporte pedagógico desempenhadas, respectivamente, pelos professores e Especialistas em Educação.

XIV: Funções de suporte pedagógico: Representam as atribuições de administração, planejamento, inspeção, gestão escolar, organização, acompanhamento, supervisão pedagógica, orientação, pesquisas educacionais e avaliação das atividades pedagógicas nas Unidades Escolares e órgãos ligados a Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer.

XV: Funções de docência: Representa as atividades de ensino exercidas por professores em sala de aula;

XVI: hora-aula: o tempo reservado à regência de aula, com a participação efetiva do aluno e do professor, realizada em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo de ensino-aprendizagem;

XVII: hora-atividade: Designa o tempo reservado ao Professor para estudos, planejamento, avaliação, reunião, articulação com a comunidade escolar e outras atividades de caráter pedagógico;

XVIII: jornada de trabalho: Representa o número de horas que compõem o horário de trabalho semanal dos Professores e Especialistas em Educação; e

XIX: Cargo público: Conjunto de atribuições e responsabilidades, sob denominação própria, prevista na Estrutura Organizacional da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer e a ser exercida por um servidor público municipal.

Parágrafo Único - Os alunos dos ensinos infantil, fundamental e da Educação de Jovens e Adultos – EJA terão direito a uma carga horária mínima educacional de quatro horas diárias, equivalentes a oitocentas horas por ano com 200 dias letivos, excluído o tempo reservado aos exames finais e afins, mediante necessidade.

CAPÍTULO II

Dos Princípios Básicos da Carreira

Art. 4º - O Presente Plano de Cargo, Carreira e Remuneração objetiva o aperfeiçoamento contínuo, a qualificação, formação e valorização profissional dos Professores e Especialistas do Magistério Público Municipal de Areia Branca, objetivando a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população de Areia Branca, assegurando-se aos seus integrantes a observância dos seguintes princípios e garantias constitucionais e da carreira do Magistério Municipal:

I – valorização do desempenho e do aperfeiçoamento profissional, com condições laborais dignas, remuneração compatível com a dignidade e peculiaridade da profissão, garantida através de promoção funcional, por critérios de avaliação de desempenho, tempo de serviço e qualificação profissional;

Praça da Conceição, s/nº - Centro - Areia Branca/ RN
CEP: 59.655-000 Fone e Fax: 3332-4927/ 3332-4949
Home Page; www.prefeitura.deareiabranca.com.br



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Parágrafo Único – Os servidores não enquadráveis nas condições deste artigo, estão excluídos do regime instituído por este plano, sujeitando-se as condições do Regime Jurídico Único, estando à disposição da Secretaria de Administração, que tomará as providências de adequação e relotação.

CAPÍTULO I

Dos Conceitos Fundamentais

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

- I** – Rede Municipal de Ensino: O conjunto de instituições e órgãos que desempenha e realiza as atividades de educação no município sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação, Cultura Esporte e Lazer;
- II** – Grupo Ocupacional: O conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a afinidade existente entre elas quanto à natureza do trabalho e ao grau de conhecimento;
- III** – Categoria Funcional: Conjunto de cargos da mesma natureza funcional e igual denominação;
- IV** – Cargo: Conjunto de atribuições e responsabilidades substancialmente semelhantes, quanto à sua natureza, agrupadas sob a mesma denominação e cometidas ao profissional da educação criados por lei específica com atribuições, jornada de trabalho e remunerações pré-estabelecidas;
- V** – Nível: Desdobramento do cargo, segundo a escolaridade, formação ou habilitação;
- VI** – Carreira: Processo de desenvolvimento funcional do servidor municipal dentro do serviço público desde o ingresso até sua aposentadoria;
- VII** – Professor: Profissional da educação com habilitação específica para o exercício das funções docentes;
- VIII** – Especialista em Educação: Profissional da educação com formação em curso superior de graduação ou pós-graduação em pedagogia, com habilitação específica para o exercício das funções de técnico-administrativo-pedagógico;
- IX** – Referência: Posição horizontal do servidor na escala de vencimento;
- X** – Vencimento: Retribuição pecuniária paga ao servidor cujo valor corresponde a cada nível de referência do cargo;
- XI** – Remuneração: Corresponde ao vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas do cargo;
- XII** – Servidor: Ocupante do cargo efetivo ou função gratificada de confiança, designado de forma legal para exercer as funções específicas do cargo;



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

- II – Carreira norteada pelo princípio da democracia e meritocracia, onde os Profissionais em Educação do Magistério detenham acesso às mesmas oportunidades;
- III – formação e aperfeiçoamento profissional continuado em serviço ou com licenciamento em período remunerado (Mestrado e Doutorado), desde que atendidas às exigências de regulamento a ser expedido pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer e suas respectivas necessidades educacionais;
- IV – ingresso mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos;
- V – fomentar a consciência social, com anseios de proporcionar aos educando a formação de cidadãos capazes de compreender criticamente a realidade social e conscientizá-los de seus direitos e responsabilidades, buscando o desenvolvimento de valores éticos e da participação social e a cidadania;
- VI – Proporcionar uma reserva de no mínimo **20%** (vinte por cento) da jornada de trabalho para realização de estudo, planejamento e avaliação do trabalho docente incluído aos Profissionais do Magistério em exercício da docência;
- VII - liberdade de ensino, aprendizagem, pesquisa e divulgação da cultura, do pensamento, da arte e do saber;
- VIII – Atuação de Conselhos Escolares, em todas as escolas da Rede Pública Municipal de Educação de Areia Branca.

TÍTULO II
DA ESTRUTURAÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL DO
MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL
CAPÍTULO III
Da Estrutura da Carreira

Art. 5º - O Quadro Funcional do Magistério Público Municipal de Areia Branca é formado pelos cargos públicos de provimento efetivo de Professores e Especialistas em Educação, referentes à Educação Infantil, Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos - EJA.

Art. 6º - A Carreira de Professor e a de Especialista em Educação é estruturada em Níveis e Classes, conforme especificados nesta Lei.

§ 1º - Nível é a posição na estrutura da carreira correspondente à titulação do cargo de Professor e Especialista em Educação;



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

§ 2º - Classe - divisão de cada nível em unidades de progressão funcional estabelecendo a amplitude entre os maiores e menores vencimentos;

Art. 7º - A carreira de Professor de que trata esta Lei é constituída de 2 (dois) níveis, conforme qualificação docente na área de atuação, assim descrita:

I – Nível I (PM NI) correspondente à formação de **Nível Médio** com formação mínima obtida em nível médio com habilitação específica no **curso de Magistério ou equivalente**;

II – Nível II (PM NII) correspondente à formação de **Nível superior** pelos Profissionais do Magistério que tenham concluído o Ensino Superior, com Licenciatura Plena nas áreas específicas;

§ 1º - considerar-se-á o cargo de professor Nível I em extinção, e, a partir da vigência desta Lei, somente admitir-se-á concursos públicos com exigência mínima em cursos de nível superior completo correspondente a qualificação exigida.

§ 2º - O Cargo de Professor e cada Nível componente da carreira, será dividido em seis classes de vencimentos representada pelas letras de **A a F**.

Art. 8º - A Carreira de Especialista em Educação é dividida em seis classes, representada pelas letras de **A a F**, considerada por progressão funcional conforme o disposto no Art. 53, caput desta Lei.

§ 1º - Os cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado referidos nos incisos I e II dos artigos 7º e 8º, respectivamente, deverão pertencer a área de Educação, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas para Especialista, e 1.080 horas para Mestrado e Doutorado, e serem ministrados por Instituições de Ensino Superior, devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação.

TÍTULO III

DO INGRESSO

CAPÍTULO IV

Do Concurso Público

Art. 9º - A investidura nos cargos que compõem a carreira do magistério público municipal ocorrerá com a posse, através de nomeação, na classe e na referência salarial I (piso salarial) correspondente à habilitação, cumprida à exigência de aprovação prévia em concurso público municipal de provas ou Provas e Títulos, em que sejam avaliadas as qualificações e aptidões específicas para o desempenho do respectivo cargo.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Parágrafo Único – Os profissionais de educação nomeados terão sua lotação em estabelecimento da rede municipal de ensino, respeitando-se as vagas ofertadas e classificação decrescente no respectivo concurso.

Art. 10º – Comprovada a existência de vagas no quadro próprio do magistério e de indisponibilidade de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, obrigatoriamente, concurso público quando o número de vagas atingir o percentual mínimo de dez por cento do total de cargos existentes.

Parágrafo Único - As normas orientadoras de concurso público serão estabelecidas em edital.

Art. 11º - O Concurso Público destinado ao ingresso nos cargos do Magistério Público Municipal será realizado por área de atuação e por componente de currículo, exigida a formação em Nível Superior, em Curso de Licenciatura, de Graduação Plena, ou outra Graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica nos termos da legislação vigente.

Art. 12º – O concurso público terá validade de até dois anos, contados da data de sua homologação pela autoridade competente, prorrogável uma vez, por igual período.

§ 1º. O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em Edital, que será publicado na Imprensa Oficial e em jornal de grande circulação.

§ 2º. Competirá a Gestão Pública Municipal proceder à homologação do concurso para ingresso nos cargos públicos de Professor e Especialista em Educação de que trata esta lei.

Art. 13º – É assegurado às pessoas portadoras de necessidades educacionais especiais o direito de inscrição em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento dos cargos públicos previstos nesta Lei, cujas atribuições sejam compatíveis com as respectivas limitações pessoais.

Parágrafo Único – O candidato portador de necessidades especiais concorrerá a todas as vagas, ficando-lhe reservado até 5% (cinco por cento) das vagas previstas no respectivo edital, em face da classificação obtida.

CAPÍTULO V
Do Provimento



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Art. 14º - São requisitos indispensáveis para o provimento dos Cargos Públicos de Professor e Especialista em Educação, referentes à Educação Infantil, Ensino Fundamenta e a Educação de Jovens e Adultos – EJA:

- I – Aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos;
- II – Existência de Vaga;
- III – Idade igual ou superior a dezoito anos;
- IV - Previsão de lotação numérica específica para o cargo.

CAPÍTULO VI
Da Nomeação

Art. 15º - A nomeação do Professor e Especialista em Educação será realizada na Classe inicial do Nível para o qual o candidato foi aprovado em concurso público, e sua convocação em concurso público obedecerá rigorosamente à ordem de classificação, de acordo com ato de homologação do concurso a ser publicado em imprensa oficial ou local, bem como, o número de vagas existentes para o cargo e o prazo de validade do concurso prevista em edital, para que sejam cientificados formalmente da nomeação e dos documentos que deverão apresentar, nos termos da lei.

§ 1º. No caso de desistência de candidatos aprovados, verificada após o transcurso do prazo de trinta dias contados da nomeação, serão convocados os candidatos subseqüentes na ordem de classificação, até o preenchimento das vagas previstas.

§ 2º. O candidato aprovado poderá renunciar à nomeação correspondente à sua classificação, antecipadamente ou até o termo final do prazo de posse, caso em que, optando o renunciante, será deslocado para o último lugar da lista de classificados.

CAPÍTULO VII
Da Posse

Art. 16º - A posse refere-se ao ato inicial que completa a investidura em cargo público, que se dará pela portaria de nomeação, assinada pelo Prefeito Municipal, e ainda, pelo Termo de Posse assinada pelo servidor.

§ 1º- A Posse, que compreende a Portaria Municipal e O Termo de Posse dependerá de prévia inspeção perante laudo médico do município, que certificará se o candidato se encontra apto física e mentalmente para o exercício do cargo.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

§ 2º - No ato da posse, o servidor obrigatoriamente apresentará declaração de bens e valores que constituam patrimônio e declaração relativa ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 3º - São autoridades competentes para dar a posse:

- I- Prefeito Municipal ou;
- II- Secretário Municipal de Administração.

CAPÍTULO VIII

Da Lotação e do Exercício

Art. 17º – Lotação é o ato pelo qual o titular da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer determina o local de trabalho do servidor integrante da carreira do Magistério, observadas as disposições desta lei.

Art. 18º – O servidor integrante da carreira do magistério será lotado:

- I – O professor, em unidade de ensino;
- II – O Especialista em Educação, em unidade de ensino ou em unidade técnica da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer.

Art. 19º – A lotação dos cargos públicos de Professor e de Especialista de Educação será feita exclusivamente na Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Art. 20º – A designação do Professor e do Especialista em Educação para o exercício em Unidade Escolar pertencente à Rede Pública Municipal de Ensino obedecerá à ordem de classificação em concurso público e a existência de vaga.

Art. 21º – Por conveniência da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer o professor ou o Especialista em Educação poderá ser designado para exercer suas atividades em mais de uma Escola ou removido de uma para outra instituição de ensino no município.

Art. 22º – Não perde o exercício na Unidade Escolar para onde foi designado o Professor ou Especialista em Educação afastado nos termos da lei para:

- I – exercer função de confiança ou cargo comissionado em qualquer unidade do município;
- II – desempenhar missão oficial de interesse do município de Areia Branca; e



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

III – gozar de licenças remuneradas, previstas em lei.

Art. 23º – Independentemente da fixação prévia de vagas, a lotação do Professor e do Especialista em Educação poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica no nível do porte da Unidade de Ensino, comprovada através de processo específico.

§ 1º - São passíveis de alteração de lotação os casos comprovados de:

I – Redução do número de alunos matriculados na unidade de ensino;

II – Diminuição da carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;

III – Ampliação da carga horária semanal do professor, em função de docência.

§ 2º - Na hipótese de lotação prevista neste artigo serão deslocados os excedentes, com menor tempo de serviço na unidade de ensino.

Art. 24º - A remoção dar-se-á também:

I - a pedido, na existência de vaga, e por estrita conveniência da administração pública;

II - por permuta, com a anuência prévia e atendidos exclusivamente os interesses da Secretaria de Educação, condicionada a permuta quando os servidores envolvidos apresentarem habilitação para a área de atuação pretendida e, no caso de docência, para atender o mesmo componente curricular;

III - por interesse do ensino, no uso do poder discricionário da razão administrativa, observados os requisitos jurídicos para a motivação do ato administrativo.

Parágrafo Único - A remoção será efetuada preferencialmente no período de recesso escolar, salvo por interesse do ensino.

CAPÍTULO IX

Do Estágio Probatório

Art. 25º – O profissional da educação nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito a estágio probatório.

Art. 26º – O Estágio Probatório corresponde ao período de três anos de efetivo exercício das funções de magistério, por parte do professor e do Especialista em Educação, iniciando-se o prazo na data da posse no respectivo cargo.

§ 1º - Será submetido ao estágio probatório o Professor ou Especialista em Educação, aprovado em novo concurso público de provas ou de provas e títulos, mesmo que exerça ou tenha exercido funções de magistério nas Unidades de



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Ensino e demais órgãos ou entidades vinculados à Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer em decorrência da aprovação em concursos públicos anteriores.

§ 2º - No período mencionado, no caput deste artigo, a habilidade e a capacidade funcional do profissional da educação, serão objetos de avaliação, observados os fatores constantes no Estatuto dos Servidores Públicos e outros julgados necessários para o quadro do magistério, como segue:

- I – Idoneidade moral;
- II – Disciplina;
- III – Pontualidade e assiduidade;
- IV – Eficiência;
- V – Aptidão;
- VI – Dedicção ao serviço;
- VII – Responsabilidade;
- VIII – Produtividade;
- IX – Capacidade de Iniciativa.

§ 3º – Deverão ainda ser considerados na avaliação de desempenho dos Professores, durante o estágio probatório, os critérios a seguir:

- I - aprendizagem dos alunos e gestão do trabalho pedagógico;
- II – participação na elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica da Escola;
- III – colaboração em atividades de articulação da escola com as famílias dos alunos e a comunidade.

§ 4º – A verificação do cumprimento dos requisitos previstos neste artigo será procedida, periodicamente, segundo normas estabelecidas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e regulamentadas por ato do Poder Executivo.

§ 5º – A Administração Municipal fará um acompanhamento periódico anual a fim de subsidiar a avaliação do estágio probatório.

Art. 27º – A Equipe de Gestão Escolar de cada Unidade de Ensino, noventa dias antes de decorrido o triênio do estágio probatório, encaminhará à Comissão de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, relatório circunstanciado sobre a atuação pessoal e profissional dos professores e Especialistas em Educação em estágio probatório, no qual deverá constar conclusão motivada pela aquisição ou não da estabilidade, com base nos critérios dispostos no art. 26 desta lei.

Parágrafo Único – Na hipótese da Equipe de Gestão Escolar pronunciar-se desfavoravelmente à aquisição da estabilidade, caberá recurso para o Secretário



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Municipal de Educação e Cultura, em que serão assegurados às partes o direito ao contraditório e a ampla defesa.

Art. 28º – O resultado da avaliação será apurado pela Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, criada por ato do Chefe do Executivo Municipal, que deverá informar à Secretaria Municipal de Educação o parecer conclusivo do referido processo avaliativo.

Art. 29º - Com base no parecer da Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, o titular da pasta da Secretaria Municipal de Educação encaminhará à Secretaria Municipal de Administração a documentação do processo avaliativo de cada servidor contendo despacho sobre a conveniência ou não da permanência do servidor no cargo;

Art. 30º – No prazo decorrente de sessenta dias antes do término do período do estágio probatório, a avaliação do servidor será enviada para decisão final do chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º – O servidor, somente após a aprovação no estágio probatório será considerado estável.

§ 2º – O servidor não aprovado no estágio probatório, comprovada administrativamente sua incapacidade ou inadequação para o serviço público ou a insuficiência de seu desempenho será exonerado, mediante processo administrativo com garantia do contraditório e ampla defesa.

Art. 31º – O Poder Público Municipal poderá baixar ato complementar, por Regulamento Específico, a fim de objetivar para fins de avaliação do estágio probatório os fatores subjetivos descritos no parágrafo 2º do artigo 26.

TÍTULO IV
DO REGIME DE TRABALHO
CAPÍTULO X
Da Jornada de Trabalho

Art. 32º - A jornada de trabalho do Professor ou Especialista em Educação deverá ser de 30 horas semanais.

§ 1º - A jornada de Trabalho do Professor, no exercício da docência, compreende uma parte de horas-docência e outra parte de horas-atividade.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

§ 2º - As horas atividades a que se refere o § 1º deste artigo devem ser, de acordo com a Proposta Pedagógica da Escola, destinadas para:

- I – planejar, preparar e avaliar o trabalho didático;
- II – colaborar com a Administração Escolar;
- III – participar de reuniões pedagógicas e de articulação com a comunidade;
- IV – aperfeiçoar seu trabalho profissional;
- V – participar de reuniões coletivas do corpo docente; e
- VI – qualificar-se profissionalmente de acordo com o programa de qualificação para os Professores e Especialistas em Educação da Rede Pública Municipal de Ensino.

§ 3º - A jornada de trabalho de trinta horas semanais do Professor inclui:

- I – no mínimo, vinte e cinco horas-docência; e
- II – no máximo, cinco horas-atividade.

§ 4º - O professor com carga horária em número inferior ao que dispõe o caput deste artigo terá a sua remuneração proporcional ao número de horas-aula ministradas.

§ 5º - Será destinada a trabalhos coletivos na Escola, no mínimo, **metade das horas** reservadas para as atividades previstas no inciso II, do § 3º deste artigo.

§ 6º - Hora aula é o período de tempo efetivamente destinado à docência;

§ 7º - Hora atividade é o período dedicado, prioritariamente, no recinto escolar.

Art. 33º - A hora-atividade deverá ser cumprida na Unidade Escolar de exercício do Professor, podendo ser cumprida fora da escola, excepcionalmente, em atividades autorizadas pela Secretaria Municipal de Educação de Areia Branca, desenvolvidas no interesse da educação pública, desde que respeitados também as necessidades profissionais do servidor.

Art. 34º – Somente terá direito a usufruir horas atividade, o profissional de educação nas funções de docência.

Parágrafo Único – A forma de exercício das horas atividade será definida na Proposta Pedagógica da Unidade Escolar, respeitadas as diretrizes fixadas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura e supervisionadas pela direção da unidade escolar.

Art. 35º – Será definido no edital do respectivo concurso público, a critério da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, o número de vagas dos cargos públicos de Professor e de Especialista em Educação a serem providos para cada uma das jornadas.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Art. 36º – O titular do cargo público efetivo de Professor que estiver cumprindo jornada de 30 horas, sem acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá substituir temporariamente Professores, em seus impedimentos legais ou nos casos de designação destes para o exercício de outros cargos, empregos ou funções, até o limite de **dez horas semanais**, em regime suplementar e pelo prazo improrrogável de **doze meses**.

Art. 37º – O titular do cargo público efetivo de Professor ou Especialista em Educação que estiver cumprindo jornada parcial, sem acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá exercer funções de **assessoramento e coordenação nos órgãos** vinculados à Secretaria Municipal de Educação e Cultura, até o limite de **dez horas semanais**, em regime suplementar e pelo prazo improrrogável de **doze meses**.

§ 1º – A remuneração do regime suplementar previsto nos artigos 36 e 37 desta Lei, será proporcional ao número de horas adicionais à jornada de trabalho parcial do Professor ou Especialista em Educação que optar pelo referido regime.

§ 2º - O valor pago pela ampliação da carga horária será igual a referência salarial da classe ocupada pelo profissional de educação na Tabela de Cargos e Salários (Em anexo).

TÍTULO V
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL
CAPÍTULO XI
Das Disposições Gerais

Art. 38º - Progressão é a elevação da classe de vencimento do cargo público ocupado pelo Professor ou Especialista em Educação, dentro do mesmo nível, por meio de avaliação de desempenho, formação e qualificação profissional desses servidores públicos, conforme consta em Anexo.

Art. 39º – As progressões serão realizadas de cinco em cinco anos, na forma desta lei e do Regulamento que vier a ser feito pela Administração Municipal para esse fim.

Parágrafo Único - Os Professores e Especialistas em Educação só poderão obter progressões após o estágio probatório.

Art. 40º – Constará na Lei Orçamentária Anual do Município a previsão das dotações orçamentárias referentes aos valores das progressões concedidas,



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

respectivamente, na forma do artigo anterior, que vigorarão a partir do início do ano subsequente.

CAPÍTULO XII
Da Progressão

Art. 41º - Progressão Horizontal é a passagem do Profissional do Magistério de uma Classe (letra) para a imediatamente seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício mínimo de 05 (cinco) anos de EFETIVO EXERCÍCIO nas funções de magistério e que tenha obtido a pontuação mínima na avaliação de desempenho.

§ 1º - A progressão decorrerá da avaliação do desempenho do professor e do especialista de educação, com base nas normas elaboradas pela Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

§ 2º - A avaliação de que trata o caput deste artigo será realizado três (03) meses antes que o professor atinja o quinquênio, de modo que ao fazer cinco anos, possa a progressão decorrer de modo automático.

§ 3º - Para a progressão entre as classes em um mesmo nível, será mantido o percentual de 5% (cinco por cento) entre uma classe e a outra.

Art. 42º - A avaliação de desempenho do Professor e Especialista em Educação será efetivada por meio da análise, por parte da Comissão de Gestão do Plano de Cargos, carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, considerando, entre outros, os seguintes critérios:

- a) desempenho das funções de magistério, associada ao tempo de carreira;
- b) desenvolvimento de projetos pedagógicos em parceria com a comunidade escolar;
- c) qualificação profissional; e;
- d) rendimento obtido pelos alunos da Unidade de Ensino em que o professor ou especialista em educação for lotado.

§ 1º - A Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, fixará no Regulamento de Promoções, os componentes integrantes de cada critério disposto no caput deste artigo, aos quais serão atribuídos pontos ou menções;

§ 2º - O processo de avaliação dos pontos será realizado mediante apreciação pela Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, dos Relatórios preenchidos pelos Professores e Especialistas de acordo com o sistema de pontuações ou menções definidas pela mencionada Comissão na forma do § 1º deste artigo.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

§ 3º - No período estabelecido, a Comissão de Gestão do Plano, Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, enviará ao Secretário Municipal de Educação e Cultura, o resultado final da avaliação de desempenho dos professores e especialistas em educação, para fins de efetivação das respectivas progressões.

Art. 43º - Para a obtenção da progressão, após o estágio probatório, será exigida ainda dos Professores e Especialistas em Educação, a observância dos seguintes requisitos:

I - O cumprimento do interstício mínimo de cinco anos de efetivo exercício funcional na mesma classe de vencimento, e

II - a pontuação mínima em cada critério da avaliação de desempenho, ao final do interstício previsto no inciso I deste artigo, estabelecida no Regulamento de Promoções.

§ 1º - Para o cálculo do interstício previsto no inciso I, do caput, deste artigo, não serão computados os dias em que os Professores e Especialistas em Educação estiverem afastados de suas funções em razão de:

I - gozo de licença para trato de interesses particulares;

II - gozo de licença para tratamento de saúde, superior a 120 dias;

III - exercício de mandato eletivo, federal, distrital, estadual ou municipal;

IV - exercício de outras funções, distintas das funções de magistério; e

V - cessão funcional a Órgão ou Entidade não vinculados à Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, ressalvadas as hipóteses de cessão funcional a entidades privadas sem fins lucrativos conveniadas com a Secretaria Municipal de Educação e Cultura que ofereçam educação especial.

§ 2º - a interrupção a que se refere o § 1º deste artigo, não se aplica ao servidor do Magistério Público Municipal quando cedido por meio de permuta com outro membro do Magistério Público Estadual ou Federal, que será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente, segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

Art. 44º - Para fins de não interrupção da contagem de tempo de serviço para a progressão funcional existente no Regime anterior, ficam mantidas as vantagens financeiras decorrentes da progressão funcional por antiguidade e tempo de serviço no magistério, percebidas por professores, sendo pagas em separado e nominalmente identificadas essa vantagem, sujeitas a reajuste anual com base no acúmulo do índice inflacionário do período.

TÍTULO VI



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PERMANENTE

CAPÍTULO XIII

Da Qualificação Profissional

Art. 45º – A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, segundo normas definidas pelo Poder Executivo.

Parágrafo Único: A implementação dos cursos e programas de que trata o caput deste artigo considerará como referência:

- I – A prioridade em áreas curriculares carentes de professores;
- II – A situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no sistema educacional do município;
- III – A utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância.

Art. 46º – O programa de qualificação profissional do Magistério Público Municipal, destinado aos Professores e Especialistas em Educação que estejam em efetivo exercício das funções de magistério na Rede Pública Municipal, será oferecido, anualmente, pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, por um período mínimo de quarenta horas de formação continuada.

Art. 47º – A qualificação profissional visa ao aprimoramento permanente do ensino e à progressão na Carreira, e será assegurada por meio de:

- I – cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização em Instituições de Ensino Superior devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação;
- II – programas de aperfeiçoamento profissional em serviço; e
- III – outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários da Rede Pública Municipal de Ensino.

Parágrafo Único – A Secretaria Municipal de Educação adotará sistema de parceira de integração às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais do magistério e, quando necessário, PARA O CORPO DISCENTE, nas modalidades presencial e à distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação.

Art. 48º – A qualificação profissional será baseada no levantamento prévio das necessidades e prioridades das instituições da Rede pública Municipal de Ensino, objetivando:



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

- I – a valorização do Professor e do Especialista em Educação e a melhoria da qualidade do ensino;
- II – a formação inicial e continuada dos Professores e Especialistas em Educação, para obtenção da habilitação necessária à progressão funcional;
- III – a identificação das carências e dificuldades dos Professores e Especialistas em Educação, relacionadas com a formação e a prática pedagógicas;
- IV – o aperfeiçoamento ou complementação da formação, referentes aos conhecimentos, atitudes, valores e habilidades necessários ao desempenho eficiente das atribuições dos cargos públicos de Professor e Especialista em Educação; e
- V – o aprendizado de novos conhecimentos e desenvolvimento de habilidades, decorrentes de necessidades provenientes das inovações científicas, tecnológicas ou alterações da legislação pertinente.

TÍTULO VII
DAS GARANTIAS, DAS VANTAGENS E DOS DIREITOS.
CAPÍTULO XIV
Das Garantias

Art. 49º - São garantias dos servidores públicos integrantes do Quadro Funcional do Magistério Público Municipal, disciplinadas por esta Lei Municipal:

- I - receber remuneração de acordo com o nível, a classe de vencimento, o tempo de serviço e o regime de trabalho, conforme o estabelecido nesta lei;
- II - escolher e aplicar os processos didáticos e as formas de avaliação de aprendizagem, observadas as diretrizes do Sistema Municipal de Ensino, da Proposta Pedagógica e do Regimento da Escola;
- III - ter assegurada a oportunidade de aperfeiçoamento profissional continuado;
- IV - ter acesso á assistência técnica para o exercício profissional, por meio dos serviços de suporte pedagógico e de apoio especializado; e
- V - usufruir os demais direitos e vantagens previstas nesta lei e legislação pertinente.

CAPÍTULO XV
Da Remuneração

Art. 50º - A remuneração mensal dos titulares dos cargos públicos de que trata esta lei, corresponde para os Professores e Especialistas em Educação no



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA

GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

vencimento básico da classe da carreira em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que tiver direito.

§ 1º - Considera-se vencimento básico dos cargos públicos efetivos de Professores e Especialistas em Educação os valores constantes das tabelas anexas desta lei.

§ 2º - Como remuneração pelo exercício do cargo, o Profissional do Magistério perceberá os valores expressos em moeda nacional, que compreende o vencimento, valor correspondente à Classe e ao Nível em que se encontra na carreira, nos termos da Lei Federal 11.738/2008.

Art. 51º - Os vencimentos básicos dos níveis I e II do cargo de professor, que compreende o Piso Salarial Profissional da categoria do magistério, para a jornada de 30 horas semanais, estão assim fixados:

- a) - Nível I Classe A – Valor R\$ 712,50
- b) - Nível II Classe A – Valor R\$ 997,50

Art. 52º - Os vencimento básico do cargo de Especialista em Educação, que compreende o Piso Salarial Profissional da categoria do magistério, para a jornada de 30 horas semanais, está assim fixado:

- a) - Classe A – Valor R\$ 1.068,75

Art. 53º - A cada mudança de Classe, considerada por progressão funcional, os vencimentos básicos dos cargos públicos efetivos de Professores e Especialistas em Educação serão aumentados em 5% (cinco por cento) entre as respectivas classes de vencimento.

Art. 54º – A titulação acadêmica de Especialista, Mestre e Doutor, com exata correlação na área específica da educação, na forma do inciso III, dos artigos 7º e 8º, devidamente comprovada por certificação de instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC, corresponderá a um aumento nos vencimentos do servidor (professor ou especialista) nos percentuais de 10% (dez por cento) - Especialista, 20% (vinte por cento) – Mestre, e 40% (quarenta por cento) – Doutor, respectivamente, tomando por referencial para o cálculo desse acréscimo os vencimentos básicos do Nível em que esteja enquadrado o servidor.

§ 1º – Esta Gratificação será paga em destacado, com a rubrica “Gratificação por Qualificação Educacional”, não cumulativa por título obtido, utilizado sempre o maior percentual pelo melhor título recebido. Para melhor compreensão, será paga uma única gratificação mesmo que o servidor tenha obtido mais de um título de Especialista. E, caso obtido título superior (Mestre ou Doutor), o recebimento da nova gratificação, suprime a anterior.

§ 2º – Na forma de incentivo a qualificação educacional, o professor(a) de Nível I, que possuir o título de graduação superior na área de atividade específica fará jus



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

a "Gratificação por Qualificação Educacional" no percentual de 5% (cinco por cento), obedecendo as mesmas regras do parágrafo anterior.

Art. 55º – Além do vencimento básico, poderá ser atribuída aos Professores e Especialistas de Educação as seguintes vantagens pecuniárias:

I - gratificação pelo exercício de função gratificada de Diretor e Vice-Diretor, respectivamente, baseada na tipologia de cada Unidade de Ensino, conforme estabelecida em Decreto que será editado em 60 (sessenta) dias, que regulamentará o porte de suas Escolas.

II - Gratificação pelo exercício em Unidade de Ensino de remoto acesso.

§ 1º - A gratificação a que se refere o Inciso anterior deste artigo, será concedida única e exclusivamente ao profissional do magistério que tenha sido concursado para Unidades de Ensino sediadas na Zona Urbana, e que porventura venham a ser lotados em Unidades de Ensino localizadas na zona rural do município, por interesse público, sendo essa gratificação para custeio do seu deslocamento por conta própria da SEDE do MUNICÍPIO para esses estabelecimentos de ensino.

§ 2º - O percentual da gratificação a que se refere o § 2º deste artigo, será proporcional à distância das Unidades de Ensino da zona rural em relação à sede do município, a ser fixado por portaria, ficando extinta e não incorporada à remuneração, quando o servidor não atender as condições previstas no parágrafo anterior.

CAPÍTULO XVI

Dos Direitos

Seção I

Das Férias

Art. 56º - O período de férias anuais dos Professores e Especialistas em Educação será de trinta dias ininterrupto.

§ 1º - O período de férias será acrescido de quinze dias para os Professores em efetivo exercício das atividades de docência, no período dos recessos escolares.

§ 2º - As férias dos Professores e Especialistas em Educação em exercício nas Unidades Escolares serão distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola e o calendário letivo anual, de forma a atender as necessidades didático-pedagógicas e administrativas das escolas.

Art. 57º - Será pago ao Profissional do Magistério, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Seção II

Do Afastamento para Aperfeiçoamento Profissional

Art. 58º - O afastamento para aperfeiçoamento profissional consistirá no afastamento remunerado do Professor ou Especialista em Educação para freqüentar Cursos de **Mestrado** e **Doutorado**, de acordo com as prioridades e os critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, limitados a 3% (três por cento) do quadro efetivo a cada ano.

§ 1º- São requisitos indispensáveis à concessão do afastamento previsto no caput deste artigo:

I - o efetivo exercício das funções de magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, pelo período mínimo de três anos;

II - a correlação entre o curso a ser freqüentado e as atribuições exercidas pelo Professor ou Especialista em educação;

III - A existência de disponibilidade orçamentária e financeira;

IV - disponibilidade de professor para substituição imediata.

§ 2º- Deverá ser divulgado, anualmente, o número de professores e Especialistas em Educação da Rede Pública Municipal de Ensino a serem contemplados com o afastamento previsto no caput deste artigo, definindo-se a proporção por Unidade Escolar, segundo critérios a serem definidos em Portaria do Secretário Municipal de Educação e Cultura.

§ 3º- Os professores e Especialistas em Educação beneficiados com o afastamento para aperfeiçoamento profissional ficarão obrigados a exercer as funções de magistério na Rede Pública Municipal de Ensino, após o seu retorno, por um período igual ao do seu afastamento;

§ 4º- Na hipótese do não cumprimento da obrigação prevista no inciso

§ 3º- deste artigo, os Professores e Especialistas em Educação deverão ressarcir à Prefeitura Municipal de Areia Branca/RN os valores que perceberam durante seu afastamento, corrigidos monetariamente.

Seção III

Das Licenças

Art. 59º - Conceder-se-á aos Professores e Especialistas em Educação, licença sem prejuízo da remuneração:

I - prêmio remunerado de **90** dias para o profissional do magistério após completar cinco anos de efetivo exercício no magistério público municipal, podendo ser cumulativas, ficando o gozo a critério, conveniência e oportunidade da Secretaria Municipal de Educação;



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

II - para capacitação em Mestrado ou Doutorado;

III - para desempenho de representação em mandato de dirigente classista no Sindicato dos Professores, que tenha base territorial no Município, limitado a um por mandato.

§ 1º - Não se concederão Licenças Prêmio, se o professor houver no quinquênio:

I - sofrido pena de suspensão;

II - faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 5 (cinco) dias consecutivos ou não;

III - gozando licença:

a) para tratamento de saúde, por prazo superior a 30 (trinta) dias, consecutivos ou não;

b) por motivo de doença em pessoa da família, por 30 (trinta) dias, consecutivos ou não;

c) para trato de interesse particular, por qualquer prazo;

d) por motivo de afastamento do cônjuge, quando funcionário ou militar, por mais de 30 (trinta) dias, consecutivos ou não.

§ 2º - Outras licenças previstas na Legislação, reger-se-ão pelo estatuto dos servidores públicos municipais.

Seção IV

Das Concessões

Art. 60º - Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por 1 (um) dia, para doação de sangue;

II - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de :

a) Casamento;

b) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

Art. 61º - Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º - Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no local aonde o servidor estiver em (órgão ou entidade que tiver) exercício, respeitada a duração da carga horária semanal do trabalho.

§ 2º - Também será concedido horário diferenciado ao servidor portador de necessidades especiais, quando comprovada através da junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

§ 3º As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de necessidades especiais, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário.

Seção V
Do tempo de Serviço

Art. 62º.- É contado para todos os efeitos o tempo de serviço do Magistério Público Municipal.

Parágrafo Único - A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos letivos, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

TÍTULO VIII
DOS DEVERES E DAS RESPONSABILIDADES
CAPÍTULO XVII
Dos Deveres

Art. 63º - Os professores e os Especialistas em Educação do Magistério Público Municipal de Areia Branca/RN têm o dever de manter uma conduta ética e funcional adequada à dignidade profissional e à relevância social de suas atribuições.

Art. 64º – Além dos deveres comuns previstos nesta lei, incube:

I - ao Professor:

- a) participar da elaboração da Proposta Pedagógica da Escola;
- b) zelar pela aprendizagem dos alunos;
- c) elaborar e cumprir seu plano de trabalho, segundo a Proposta Pedagógica do estabelecimento de Ensino;
- d) estabelecer atividades de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- e) ministrar integralmente os dias letivos, as horas de docência e horas-atividade estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- f) colaborar com as atividades de articulação da Escola com as famílias dos alunos e a comunidade; e
- g) tratar civilizadamente as pessoas em seu ambiente de trabalho.

II - Ao Especialista em Educação:



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

- a) coordenar a elaboração e a execução da Proposta pedagógica da escola;
- b) administrar em conjunto com a direção o pessoal e os recursos materiais e financeiros da Instituição de Ensino, de acordo com os objetivos estabelecidos na Proposta Pedagógica;
- c) assegurar o cumprimento dos dias letivos, das horas de docência e das horas-atividade estabelecidos;
- d) zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho dos docentes;
- e) tratar civilizadamente as pessoas no ambiente de trabalho;
- f) utilizar processo didático-pedagógico que acompanhem o processo científico e sugerir medidas para aperfeiçoamento dos serviços educacionais.
- e) informar aos pais ou responsáveis sobre a freqüência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola;
- f) prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
- g) criar processos de integração das famílias dos alunos e da comunidade com a escola;
- h) coordenar as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento dos profissionais em exercício, no âmbito da unidade escolar;
- i) acompanhar e orientar o processo de formação educacional dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
- j) elaborar estudos e levantamentos quantitativos e qualitativos indispensáveis ao funcionamento das escolas de rede pública municipal de ensino;
- l) elaborar, implementar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento das Escolas da Rede Pública Municipal de Ensino, em relação aos aspectos pedagógicos, administrativos e financeiros; e
- m) acompanhar e supervisionar o funcionamento da Instituição de Ensino, zelando pelo cumprimento da legislação e demais normas educacionais, bem como pelo padrão de qualidade do ensino.

CAPÍTULO XVIII

Das Responsabilidades

Art. 65º.- O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

§ 1º- A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 2º- . A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

§ 3º - A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 66º - É vedado aos Professores e Especialistas em Educação:

I - deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada ou dele retirar-se no horário de trabalho sem prévia autorização do superior hierárquico;

II - tratar de interesses particulares durante a jornada de trabalho;

III - recusar fé a documentos públicos;

IV - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

V - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

VI - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

VII - praticar usura sob qualquer de suas formas;

VIII - proceder de forma desidiosa;

IX - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

X - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XI - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XII - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Parágrafo Único: Além das proibições dispostas no caput deste artigo, fica vedado ainda aos professores ministrar aulas, em caráter particular, para aluno integrante de classe sob sua regência.

Art. 67º - Aplicam-se, no que couber, aos integrantes do Quadro Funcional do Magistério Público Municipal, referente à Educação, as disposições desta lei, relativas a proibições, responsabilidades e penalidades.

CAPÍTULO XIX

Do Acúmulo de Cargos

Art. 68º - Ressalvados os casos previstos na Constituição Federal, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º - A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

§ 2º - Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

Art. 69º - O servidor vinculado ao regime desta Lei, que acumular lícitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidas.

CAPÍTULO XX
Das Penalidades

Art. 70º - São penalidades disciplinares:

- I – Desconto de horas-aulas de trabalho;
- II – advertência;
- III – suspensão;
- IV – demissão.

Art. 71º - Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo Único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 72º - O desconto de horas-aulas será aplicado no caso de falta injustificada do Profissional do Magistério durante o seu expediente de trabalho.

Art. 73º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 74º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Art. 75º - As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo Único - O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 76º - A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I - crime contra a administração pública;
- II - abandono de cargo;
- III - inassiduidade habitual;
- IV - improbidade administrativa;
- V - Conduta escandalosa na repartição;
- VI - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VII - dilapidação do patrimônio municipal;
- VIII - corrupção;
- XI - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

CAPÍTULO XXI
Da Vacância

Art. 77º – A vacância dos cargos do Quadro do Magistério ocorrerá nas seguintes hipóteses:

- I - por aposentadoria voluntária ou compulsória do ocupante do cargo em caráter efetivo;
- II - por demissão, a pedido, do ocupante do cargo;
- III - por demissão do ocupante do cargo, após condenação em processo administrativo, assegurada a ampla defesa;
- IV – por abandono do ocupante do cargo, caracterizado pela ausência injustificada ao trabalho durante 30 (trinta) dias consecutivos, após processo Administrativo assegurada a ampla defesa.

Parágrafo Único – Extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade, o servidor efetivo ficará em disponibilidade remunerada, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

TÍTULO IX



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

DA ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA MUNICIPAL DE ENSINO

CAPÍTULO XXII

Da Secretaria Municipal de Educação

Art. 78º – A Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer é o Órgão Central responsável pelo gerenciamento da Rede Municipal de Ensino a quem compete orientar, coordenar e supervisionar as atividades e serviços educacionais oferecidos no âmbito da Rede Pública Municipal de Ensino. .

Parágrafo Único - A Secretaria Municipal de Educação, Cultura Esporte e Lazer é integrada pelo titular da pasta e pelo conjunto de servidores do quadro funcional permanente do município e por portadores de cargos comissionados, no limite do número de cargos e funções necessárias ao seu funcionamento, estabelecidos em sua estrutura funcional e regida por Regimento Interno, determinados em Lei específica.

CAPÍTULO XXIII

Da Administração das Unidades de Ensino

Art. 79º – O exercício das funções de Diretor e Vice-Diretor em Unidades de Ensino é reservado ao profissional do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal, com graduação mínima em ensino superior completo na área do magistério e com, no mínimo, 03 (anos) anos de docência, de livre nomeação do Prefeito Municipal.

Art. 80º – 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. 81º – 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 XXIV

**Da Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração
do Magistério Público Municipal.**



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Art. 82º - Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, como órgão de apoio técnico à Administração Municipal, com a finalidade de orientar a implantação e operacionalização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Areia Branca, ora instituído, em especial a aplicação dos critérios de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório e dos critérios para promoção na carreira, com as seguintes atribuições:

- I - elaborar o Regulamento das Promoções e Progressões;
- II - normatizar a avaliação de desempenho e a análise dos títulos dos Professores e Especialistas em Educação para fins de evolução funcional;
- III - proceder a análise dos títulos dos Professores e Especialistas em Educação, para fins de evolução funcional;
- IV - realizar, no período do estágio probatório, a avaliação de integrantes do Quadro Funcional do Magistério Público Municipal;
- V - Orientar a implantação e execução do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração instituído por essa Lei Municipal;
- VI - Informar aos profissionais do magistério sobre o processo de promoções em todos os seus aspectos;
- VII - Fazer registro sistemático e objetivo da atuação do profissional da educação avaliado, dando-lhe conhecimento do resultado até dez (10) dias após a data do término da avaliação correspondente, para seu pronunciamento.
- VIII - Considerar o período anual de 1º de novembro a 31 de outubro, para fins de registro de atuação do profissional avaliado na Secretaria Municipal de Educação;
- XI - Fornecer a cada membro do magistério avaliado até trinta (30) dias após o encerramento da avaliação anual, cópia da respectiva ficha de registro de atuação profissional devidamente visada pela autoridade competente;
- XII - O membro do magistério terá cinco (05) dias úteis a partir da data do conhecimento da avaliação para recorrer, se assim o desejar.

Art. 83º - A Comissão de que trata o caput do artigo anterior será integrada por sete membros, sendo:

- I – um representante legal da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
- II – dois representantes das categorias, sendo um titular do cargo de professor e um titular do cargo de especialista em educação da rede municipal de ensino;
- III – um representante da Secretaria Municipal de Administração, um da Procuradoria Municipal e um da Controladoria do Município;
- IV – um representante do Sindicato dos Servidores do Município;

§ 1º - Os titulares dos órgãos referidos no Inciso II deste artigo, deverão indicar os nomes dos representantes e respectivos suplentes para compor a referida comissão.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

§ 2º - Os titulares representantes dos servidores e seus respectivos suplentes, referidos no Inciso III deste artigo, deverão ser eleitos pela assembléia da categoria.

§ 3º - O mandato dos membros da Comissão será de dois anos, podendo ser renovado por mais um período consecutivo, a critério do chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 4º - A presidência da Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, será exercida pelo titular da pasta da Secretaria Municipal de Educação.

TITULO X
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO XXV
Do Enquadramento

Art. 84º – A implantação do Plano previsto nesta lei é imediata e atinge coletivamente a todos os servidores nele enquadráveis. Para os fins desta lei, o enquadramento do Professor e Especialista em Educação na nova estrutura do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dar-se-á mediante a equivalência salarial no ato da revogação da lei que instituiu o Plano anterior.

Art. 85º. Estando preservados os direitos referentes ao plano anterior, a partir da vigência desta lei, começa-se nova contagem de tempo de efetivo exercício na função de magistério e de Especialista, para efeito de progressão funcional.

Art. 86º - O enquadramento resultante das transformações de cargos públicos previstos nesta lei Municipal deverá observar a correspondência de atribuições e de requisitos para investidura dos ocupantes dos antigos cargos e novos cargos públicos.

Art. 87º - Os atuais ocupantes de cargos de Professor, portadores do curso de Nível Médio, com formação para o magistério, ficam enquadrados no NÍVEL I – NÍVEL ESPECIAL (PM NI), em extinção.

§ 1º – A extinção do cargo de que trata o caput deste artigo, ocorrerá automaticamente, em caso de vacância.

§ 2º - O Professor do Nível I poderá ascender aos demais níveis por Concurso Público, ficando o cargo anteriormente ocupado extinto.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Art. 88º - Os atuais ocupantes do Cargo de Professor, portadores do curso de graduação superior de Licenciatura Plena na área específica da educação, ficam enquadrados no NÍVEL II (PM NII).

Art. 89º - O Município de Areia Branca/RN aplicará 60% (sessenta por cento) dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Básico e de Valorização dos Profissionais da Educação, de que trata a Lei Federal Nº 11.494/2007, na remuneração dos Professores em efetivo exercício no Ensino Infantil, Fundamental e Educação de Jovens e Adultos.

Parágrafo Único - Havendo saldo na conta do FUNDEB, decorrente da não aplicação do percentual mínimo de 60% (sessenta por cento) para pagamento de Profissionais do Magistério haverá o rateio do respectivo saldo, adotada a proporcionalidade dos ocupantes dos cargos quanto aos respectivos Níveis de enquadramento.

Art. 90º - Em cada Unidade Escolar haverá as seguintes funções, obedecendo aos critérios abaixo:

- I - de 1 (um) Diretor Escolar para 100 a 200 alunos no setor urbano;
- II - de 1 (um) Diretor e 1 (um) Vice-Diretor Escolar com mais de 200 alunos no setor urbano;
- III - de 1 (um) Gerente de Ensino Rural com até 300 alunos;
- IV - de 03 (três) Especialistas de Educação para as escolas com mais de 400 alunos, um em cada turno, no setor urbano;
- V - de 02 (dois) Especialistas de Educação para as escolas com mais de 200 alunos, no setor urbano;
- VI - de 02 (dois) Especialistas de Educação para a Gerencia de Ensino Rural, com mais de 150 alunos;
- VII - de 02 (dois) Especialistas de Educação para a Educação Infantil na Zona Urbana, com mais de 200 alunos;
- VIII - de 01 (um) Secretario Escolar, com mais de 10 (dez) salas de aulas.

TÍTULO XI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 91º - Os servidores não enquadráveis nas condições do artigo 2º, ou mesmo aqueles originariamente admitidos no quadro como professores, que se encontrem em desvio funcional, terão 30 (trinta) dias a partir da vigência desta Lei para manifestarem por escrito o seu desejo de reassunção das atividades, no que,



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

superado esse prazo, fica autorizada a Secretaria de Administração a adotar as providências adequadas de relotação, aproveitamento ou demissão.

Art. 92º. Ficam convertidos, na nova nomenclatura prevista nesta Lei, os cargos existentes atualmente no Quadro Funcional do Magistério Público Municipal, que tenham a respectiva correlação com os seguintes cargos públicos:

I – Cargos de Professor, 30 horas, distribuídos nos seguintes níveis:

a) Nível I (PM-NI) que serão extintos com a vacância;

b) Nível II (PM-NII);

II – Cargos de Especialista em Educação, 30 horas:

Art. 93º – Em 120 (cento e vinte) dias a Secretaria Municipal de educação revisará todos os títulos e titulações já apresentadas pelos servidores para fins de recebimento da gratificação referenciada no artigo 54 deste Plano, excluindo os que não atenderem aos requisitos objetivos aqui já especificados, e lembrados:

a) tempo de duração;

b) correlação com a área de educação;

c) provir de instituição pública de ensino superior reconhecida pelo MEC.

Parágrafo Único – Ficam extintas, em face deste plano, eventuais gratificações concedidas com base em titulações acadêmicas, prevalecendo doravante as condições instituídas neste artigo.

Art. 94º - O profissional do magistério readaptado poderá exercer, a critério da Secretaria Municipal de Educação, com base em parecer técnico da Junta Médica do Município de Areia Branca, atividades de suporte pedagógico, quando habilitado, ou de suporte administrativo em instituições e órgãos do sistema municipal de ensino.

Parágrafo Único – Cessadas as causas da readaptação e confirmadas por laudo médico oficial, o servidor readaptado reassumirá as atribuições de seu cargo.

Art. 95º – Na falta de professores habilitados, em razão de afastamentos decorrentes de licença médica ou vacância de cargos de seus titulares, as atividades docentes poderão ser exercidas por alunos de Instituições de Ensino Superior, devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação, admitidos como alunos-estagiários, desde que estejam cursando a partir do 3º período.

§ 1º - O aluno-estagiário não terá vínculo funcional ou empregatício com o Município, fazendo jus, porém, a uma “Bolsa de Complementação Educacional”, cujo valor será fixado em Decreto do Poder Executivo.

§ 2º - O período de exercício do estágio não será computável como tempo de serviço público, para nenhum efeito.

§ 3º - O período do estágio vigorará até o preenchimento do cargo pelo Professor titular.



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

§ 4º - O aluno-estagiário, cujo desempenho seja considerado satisfatório, terá direito a um certificado que constitui título relevante nos concursos públicos para provimento do cargo efetivo de Professor, realizados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

§ 5º - Compete à Secretaria Municipal de Educação e Cultura selecionar os alunos-estagiários, que serão designados mediante Portaria do Secretário Municipal de Educação e Cultura.

Art. 96º - O Poder Executivo editará Decreto em 60 (sessenta) dias regulamentando as matérias previstas neste plano de edição complementar.

Art. 97º - O Município, tendo dotação orçamentária, repassará para a categoria, todo mês de janeiro de cada ano, reajuste nos termos da Lei Federal 11.738/2008.

Art. 98º - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Art. 99º - Ficam revogadas todas as Leis anteriores que disponham sobre remuneração de professor ou especialista, gratificação ou outra forma de pagamento direto ou indireto, e especialmente as seguintes leis:

- a) Lei Municipal nº 885, de 1998, que criou a Gratificação Especial por Sala de Aula - GESA.
- b) Lei Municipal que criou a Gratificação por Apoio Pedagógico - GAP.
- c) Lei Municipal que criou a Gratificação do FUNDEB - 5%.
- d) Lei Municipal nº 1030, de 2006 que criou a Gratificação de Valorização do Ensino Fundamental - GVEF;
- e) Lei Municipal nº 1030, de 2006 que criou a Gratificação de Valorização do Ensino Infantil - GVEI;
- f) Lei Municipal nº 1109, de 2009 que estabeleceu o Piso Salarial Profissional Municipal.

Art. 100º - São considerados inaplicáveis aos servidores abrangidos por este Plano as disposições do Regime Jurídico Único, quanto às garantias e vantagens, sendo aplicadas subsidiariamente as disposições relativas a deveres e obrigações funcionais, regime previdenciário e forma de ingresso.

Art. 101º - O Poder Executivo expedirá os atos complementares necessários à execução das disposições da presente Lei.



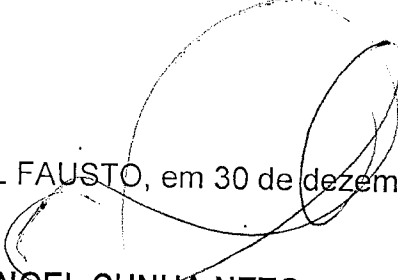
ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE AREIA BRANCA
GABINETE DO PREFEITO
CNPJ: 08.077.265/0001-08

Art. 102º - A progressão salarial e o avanço horizontal serão comunicados através de Ato do Executivo Municipal e publicada em órgão da imprensa oficial do município.

Art. 103º - A criação de cargos e o acréscimo de vagas no quadro próprio do magistério, serão de competência do Executivo Municipal, a qual ficará subordinada à absoluta necessidade de serviço, à existência de dotação orçamentária específica e à disponibilidade de recursos financeiros.

Art. 104º - Esta Lei entrará em vigor em 1º de janeiro de 2010, ficando revogada em especial a Lei Municipal nº 885, de 30 de outubro de 1998, bem como todas as demais disposições contrárias.

PALACETE CORONEL FAUSTO, em 30 de dezembro de 2009.


MANOEL CUNHA NETO
Prefeito Municipal



MUNICÍPIO DE AREIA BRANCA – RN
PREFEITURA MUNICIPAL

Praça da Conceição, S/N

C.G.C(MF) 08.077.265/0001-08 – CEP 59655-000

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Fones 3332-4931/ 3332-4938

e-mail adm.pmab@bol.com.br

ANEXO I
TABELA DE VENCIMENTOS
DA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE AREIA BRANCA

Nível Classe	A	B	C	D	E	F
P Nível I	712,50					
P Nível II	997,50					