

Lei Nº 095/2009.

DISPÕE SOBRE A REORGANIZAÇÃO DO
PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E
REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO
PÚBLICO MUNICIPAL.

O Prefeito Municipal de Amapá do Maranhão, faz saber que a câmara municipal aprovou e o chefe do poder Executivo Municipal sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre reorganização, implantação, gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal, estabelece vantagens e obrigações para os seus integrantes, em consonância com os princípios básicos da Lei Federal Nº 9.394, de 20.12.96 - LDBN, Resolução Nº 3, de 8.10.97 - CNE, Lei Federal Nº 11.494, de 20.06.07 e Lei Federal Nº 11.738, de 16.07.08.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

- I - rede municipal de ensino**, o conjunto de unidades escolares que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- II - magistério público municipal**, o conjunto de profissionais de educação, que integram a educação básica do ensino público do município de Amapá do Maranhão;
- III - cargo de professor**, as atividades de docência, e de suporte pedagógico, aí incluídas as de gestão escolar, inspeção, supervisão e orientação educacional;
- IIIV - funções de apoio técnico/ científico**, as atividades relativas à orientação e acompanhamento psíquico/pedagógico direto à docência e aos discentes;
- V - funções de apoio administrativo**, as atividades relativas ao apoio operacional à rede municipal de ensino;

VI - estrutura é o conjunto das partes ordenadas para elaboração de um todo, neste caso, composição de lei;

VII - vacância é o tempo durante o qual permanece vago um cargo ou emprego;

VIII - provimento é o preenchimento de cargo público por nomeação, promoção, transferência, reintegração, acesso, readmissão, aproveitamento ou reversão;

IX- carreira é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividades com denominação própria;

X- cargo é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor;

XI- nível é a posição hierárquica de cada classe do cargo e que se identificam as funções que terão a mesma faixa salarial;

XII - classe é o agrupamento de cargos da mesma profissão e, com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimento;

XIII - referência é a representação salarial simbolizada numericamente em que se subdivide cada classe;

XIV- desenvolvimento funcional e qualificação profissional é de acordo com os incentivos de progressão por qualificação do trabalho docente, avaliação de desempenho, qualificação em instituições credenciadas, tempo de serviço, avaliações periódicas de conhecimentos;

XV - grupo ocupacional de atividades do magistério público municipal será constituído de acordo com as habilitações profissionais e distribuído de acordo com o nível, classe e a referência, na forma dos Anexos I e II da presente Lei.

Art. 3º - Fica vedado:

I - o desvio de função;

II - a vinculação de qualquer natureza para efeito de piso salarial profissional nacional (Lei 11.738, de 16.07.08).

CAPITULO II

DO INGRESSO, DA POSSE, DO EXERCÍCIO, DA ESTABILIDADE E DA REMOÇÃO

SEÇÃO I

DO INGRESSO

Art. 4º - O preenchimento do cargo ou emprego público na carreira, far-se-á mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declaradas em lei de livre nomeação e exoneração.

Art. 5º - O prazo de validade do concurso público e as condições de sua realização serão fixadas em edital, que será publicado pelo órgão oficial da Administração; não havendo o órgão oficial local, o edital será afixado na sede da Prefeitura, da Câmara Municipal e Sindicatos.

§ 1º - O concurso público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período, a critério da Administração.

§ 2º - Não se abrirá novo concurso, enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade não expirado.

§ 3º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Art. 6º - São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos;

VI - aptidão física e mental.

SEÇÃO II

DA POSSE

Art. 7º - É a aceitação da pessoa nomeada ao cargo que lhe foi atribuído; dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições inerentes ao cargo ocupado que não poderão ser alteradas unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei:

I - a posse ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de provimento, prorrogável por mais 30 (trinta) dias, depois que for feito requerimento pelo interessado;

II - no ato da posse, o servidor apresentará declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública;

III - a autoridade que der posse terá de verificar, sob pena de responsabilidade, se foram satisfeitas as exigências estabelecidas na lei para a investidura no cargo;

IV - a posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial, após julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo;

V - será tornado sem efeito o ato de nomeação, e o de posse, se o empossado não entrar em exercício no prazo previsto na forma da Lei.

SEÇÃO III

DO EXERCÍCIO

Art. 8º - Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação anual para o desempenho do cargo, observado os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - pontualidade;

III - disciplina;

- IV – criatividade;
- V - capacidade de iniciativa;
- VI - produtividade;
- VII – responsabilidade;
- VIII – atitude avaliativa.

Art. 9º - O acompanhamento dos servidores em estágio probatório será realizado por uma Comissão Técnica, sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Administração e da Secretaria Municipal de Educação, cujos critérios serão determinados de acordo com a legislação vigente, e fixados através de DECRETO assinado pelo Executivo Municipal.

Art. 10 - Quatro meses antes do fim do período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação do desempenho do professor, realizada de acordo com o que dispuser a lei; não aprovado no estágio probatório, será exonerado.

SEÇÃO IV DA ESTABILIDADE

Art. 11 - O profissional do magistério da Educação Básica habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquire estabilidade no serviço público municipal ao completar o período probatório na forma da Lei.

SEÇÃO V DA REMOÇÃO

Art. 12 - A Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou ex-offício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede:

I – a pedido do (a) professor (a), sugerindo a Escola e o turno em que pretende ser lotado (a);

II – ex-offício, no interesse da Administração Pública, da Secretaria Municipal de

Educação, e sobretudo, que exista vaga na Escola pleiteada;

III – por permuta, quando os interessados e/ou interessadas estiverem de acordo com os gestores das escolas, e aquiescência do Titular da Pasta;

IV – a remoção em qualquer das situações dos incisos I, II e III, respeitará a lotação de cada Escola;

V – o ato que decretar a remoção, em qualquer que seja a situação, mencionará expressamente o motivo, que por esse modo foi preenchida, e o docente removido, entrará imediatamente em exercício na nova Unidade de Exercício;

VI – a remoção ou transferência ex-offício, **não serão permitidas**, quando o docente estiver investido em cargo eletivo desde a expedição do diploma até o término do mandato;

VII- a remoção **não será permitida** no período de 03 (três) meses anterior, e de 03 (três) meses posterior, às eleições.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS E DO APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

SEÇÃO I

DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 13 - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - ingresso mediante concurso público de provas e títulos;

II - avaliação de desempenho e tempo de serviço dedicado ao magistério;

III - a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério, qualificação profissional, o aperfeiçoamento continuado, piso salarial profissional nacional (Lei Federal Nº 11.738, de 16.07.08), e condições adequadas de trabalho;

IV - disciplinamento do processo de aperfeiçoamento profissional, inclusive o que envolve o afastamento para realização de curso de licenciamento periódico, que não ultrapasse 5% dos docentes com exercício na unidade escolar em que estiver em exercício, e que tenha substituto para suprir a sua função;

V - garantia de período reservado a estudos, planejamento e avaliação das atividades pedagógicas, incluído na carga horária de trabalho.

SEÇÃO II

DO APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Art. 14 - O profissional da educação, de modo a atender aos objetivos da Educação Básica, deverá aperfeiçoar-se através de cursos, estágios de especialização, programas de capacitação, para os quais seja designado, fora ou dentro do Município.

Art. 15 - A Secretaria Municipal de Educação será o órgão responsável pela capacitação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, e programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional.

Art. 16 - Poderão ser aceitos cursos e/ou estágios oferecidos por entidades nacionais não previstos na programação de capacitação da Secretaria Municipal de Educação, desde que correspondam aos objetivos estabelecidos no plano de trabalho da referida Secretaria.

Art. 17 - A seleção dos candidatos a cursos ou estágios é de competência da Secretaria Municipal de Educação, observando-se os seguintes critérios:

I - experiência mínima de 02 (dois) anos de docência adquirida em qualquer nível de sistema de ensino, público ou privado;

II - haja afinidade entre os objetivos do curso ou estágio e as atividades exercidas no magistério pelo candidato.

Art. 18 - Compete a administração municipal, por indicação da Secretaria Municipal de Educação, conceder o afastamento do profissional do magistério para aperfeiçoamento profissional continuado, bem como prorrogar o respectivo prazo, sem prejuízo de sua remuneração.

Art. 19 - Através da assinatura prévia do termo de compromisso, o profissional do magistério, afastado para curso ou estágio, pago pelo município comprometer-se-á a permanecer no desempenho de suas funções, durante o período mínimo de 02 (dois) anos, a contar da conclusão do referido curso ou estágio.

CAPITULO IV

DA EDUCAÇÃO BÁSICA

SEÇÃO I

EDUCAÇÃO INFANTIL

Art. 20 – Constituem-se tarefas específicas do cargo de **PROFESSOR EM EDUCAÇÃO INFANTIL (Creche e Pré-Escola)**:

I - participar da elaboração, execução, avaliação e acompanhamento da Proposta Pedagógica da unidade de ensino;

II - organizar situações de aprendizagem adequadas à Pré-Escola criança de quatro e cinco anos a partir da compreensão de que vivem um processo de ampliação de experiências com relação à construção das linguagens e dos objetos de conhecimento, considerando o desenvolvimento, em seus aspectos afetivo, físico, psico-social, cognitivo e lingüístico;

III - planejar pedagogicamente o trabalho a ser desenvolvido na educação infantil, elegendo conteúdos a ensinar e suas didáticas, gerenciando o espaço escolar, levando em conta o desenvolvimento e aprendizagem específicos Creche nas faixas etárias de 0 a 3 anos e Pré-Escola de 4 e 5 anos;

IV - planejar e desenvolver projetos educativos de modo a favorecer as características das crianças pequenas ou da "globalidade", vulnerabilidade e dependência da família;

V - colaborar na articulação escola e família/comunidade, como uma função a ser aprendida no cotidiano das instituições educacionais do município de Amapá do Maranhão;

VI - estabelecer uma boa relação com a família, uma vez que essa interação está ligada com a acolhida da criança na unidade de ensino, conseqüentemente a necessidade de um trabalho articulado;

VII - domínio sobre a prática pedagógica, criando formas ou procedimentos

adequados ao ensino dos conteúdos indicados nas reformas da educação infantil;

VIII - atuar na gestão da educação infantil (creche), demonstrando “conhecimento e confiança” nas relações estabelecidas crianças de 0(zero) a 3(três) anos e nas Pré-Escola crianças de 4(quatro) e 5(cinco) anos, com os conteúdos e as formas de ensiná-los;

IX - possuir conhecimento veiculado em sua formação que leve em conta a “vulnerabilidade” social das crianças e, por outro lado, reconheça as suas competências sócio psicológicas;

X- cuidar do desenvolvimento integral da criança, das “suas múltiplas capacidades” e da construção de uma auto-imagem positiva;

XI - estabelecer uma “rede de interações alargadas” com as crianças e os diferentes profissionais das instituições municipais (psicólogos, assistentes sociais, profissionais da saúde, etc.) e com as famílias;

XII - dar amplitude e diversidade da sua função de docência, abrangendo o educar e o cuidar, responsabilizando-se pela criança de forma integral;

XIII - desempenhar outras atividades relacionadas e/ou relativas à docência.

SEÇÃO II

ENSINO FUNDAMENTAL

Art. 21 - Constituem-se tarefas específicas do cargo de **PROFESSOR** do **ENSINO FUNDAMENTAL**:

I – participar da elaboração, execução, avaliação e acompanhamento da proposta pedagógica da unidade de ensino no município de Amapá do Maranhão;

II – elaborar e executar o planejamento do ensino e ministrar aulas das disciplinas que compõem as áreas de conhecimento: Língua Portuguesa, Língua Estrangeira Moderna – Inglês, Matemática, História, Geografia, Ciências, Arte, Ensino Religioso, Educação Física, nas séries iniciais e finais do Ensino Fundamental, garantindo a efetivação do processo ensino aprendizagem;

III – usar material didático como suporte pedagógico, selecionando ou confeccionando-os de conformidade com os conteúdos a serem trabalhados;

IV - executar o trabalho diário de forma a se vivenciar um clima de respeito mútuo e de relações que conduzam à aprendizagem;

V - elaborar programas, planos de curso e planos de aula no que for de sua competência;

VI - avaliar o desempenho dos alunos, atribuindo -lhes notas e/ou conceitos de acordo com as normas do sistema municipal de ensino;

VII - cooperar com os serviços dos especialistas que oferecem suporte pedagógico direto às unidades de ensino;

VIII - promover experiências de ensino -aprendizagem diversificadas para atender diferenças individuais;

IX - promover aulas e trabalhos com os alunos que apresentam dificuldade de aprendizagem;

X - colaborar e comparecer pontualmente às aulas, festividades, reuniões e outras promoções, desde que convocado pelo gestor da escola ou pela Secretaria Municipal de Educação;

XI - cumprir e fazer cumprir os horários e calendário escolar;

XII - zelar pela disciplina dentro e fora da sala de aula, tratando os alunos com urbanidade;

XIII - efetuar registros da escrituração escolar dos alunos, fornecendo dados e relatórios de suas atividades;

XIV - zelar pela conservação do espaço físico, limpeza e bom nome da escola;

XV - participar e/ ou organizar reuniões com os pais de seus alunos;

XVI - seguir as diretrizes do ensino emanadas dos órgãos superiores competentes e as estabelecidas no sistema municipal de ensino e regimento escolar;

XVII - desenvolver projetos educacionais, e participar de atividades que visam ao aperfeiçoamento e à atualização do profissional de educação da rede municipal do ensino fundamental do município de Amapá do Maranhão;

XVIII - - realizar acompanhamento das atividades dos alunos na biblioteca escolar ou biblioteca pública municipal;

XIX - desempenhar outras atividades relacionadas e/ou relativas à docência;

XX - preparar jovens e adultos que não tiveram acesso ou continuidade de estudos na idade própria.

SEÇÃO III

ENSINO MÉDIO

Art. 22 – Constituem-se tarefas específicas do cargo de **PROFESSOR** do **ENSINO MÉDIO**:

I – participar da elaboração, execução, avaliação e acompanhamento da Proposta Pedagógica da Escola;

II – estudar o programa a ser desenvolvido, analisando-o detalhadamente para inteirar-se do conteúdo e fazer o planejamento anual;

III – preparar o plano de aula, determinando a metodologia a ser seguida com base nos objetivos desejados;

IV – ministrar aulas, possibilitando o prosseguimento e o aprofundamento do aluno, adquiridos no Ensino Fundamental;

V – preparar jovens e adultos que não tiveram acesso ou continuidade de estudos no ensino fundamental na idade própria;

VI – preparar o educando para o trabalho e a cidadania, para que o mesmo possa ser capaz de se adaptar com flexibilidade as novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores;

VII – dar oportunidades educacionais apropriadas, consideradas as características do aluno, seus interesses, condições de vida e de trabalho;

VIII – viabilizar e estimular o acesso e a permanência do trabalhador na escola;

IX – aperfeiçoar, refinar o educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;

X – desempenhar outras atividades relacionadas e/ou relativas à docência.

CAPÍTULO V

DOS ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO BÁSICA

SEÇÃO I

DO GESTOR EDUCACIONAL

Art. 23 - O Gestor Educacional é o especialista em educação, licenciado em curso de Pedagogia e/ou habilitação em nível de pós-graduação em gestão escolar, com experiência de docência de 02 (dois) anos, adquirido em qualquer nível ou sistema de ensino público ou privado:

I - compete ao gestor educacional, prioritariamente, de modo preventivo e sob a forma da Lei, orientar, evitando assim, desvios que possam comprometer a regularidade dos estudos dos alunos e a eficácia do processo educacional;

II - ter competências e habilidades que lhe permitam exercer forte liderança para adotar medidas que levem à construção de uma escola efetiva, com base em uma cultura de sucesso, gerada e gerenciada no interior da própria escola, alinhada às normas do sistema municipal de ensino e aos princípios de uma gestão democrática e participativa;

III - gerenciar e planejar estratégias para a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem;

IV - coordenar a elaboração e implementação da proposta pedagógica da escola e sua operacionalização através dos planos de ensino, articulando o currículo com as diretrizes da Secretaria Municipal de Educação;

V - incentivar a utilização de recursos tecnológicos e materiais interativos para o enriquecimento da proposta pedagógica da escola;

VI - estimular e apoiar os projetos pedagógicos experimentais da escola;

VII - assegurar o alcance dos marcos de aprendizagem, definidos por ciclo e/ou série, mediante o acompanhamento do progresso do aluno, identificando as necessidades de adoção de medidas de intervenção para sanar as dificuldades evidenciadas;

VIII - garantir o cumprimento do calendário escolar, monitorando a prática dos professores, dos que oferecem suporte pedagógico na unidade de ensino, e seu alinhamento com a proposta pedagógica, organizando o currículo em unidade didática;

IX - Acompanhar as reuniões de atividades complementares, avaliando os resultados do processo de ensino e de aprendizagem, adotando, quando necessário, medidas de intervenção;

X - Articular-se com a Secretaria Municipal de Educação de Amapá do Maranhão na busca de apoio técnico-pedagógico, socioeducativo e administrativo, visando elevar a produtividade do ensino e da aprendizagem;

- XI - Acompanhar a frequência e avaliação contínua do rendimento dos alunos através dos registros nos diários de classe, analisando, socializando os dados e adotando medidas para a correção dos desvios;
- XII - assegurar o cumprimento do sistema de avaliação estabelecido no regimento escolar;
- XIII - Monitorar a rotina da sala de aula através da atuação do Coordenador Pedagógico;
- XIV - assegurar um ambiente escolar propício, estabelecendo as condições favoráveis para a educação inclusiva de forma produtiva e cidadã;
- XV - identificar as ameaças e fraquezas da unidade escolar, a partir da sua análise situacional, adotando medidas de intervenção para superar as dificuldades;
- XVI - acompanhar a execução dos projetos em parcerias com outras instituições, adequando-os à realidade da sua escola;
- XVII - Identificar necessidades e acionar mecanismos, a fim de proporcionar um ambiente físico adequado ao pleno funcionamento da escola;
- XVIII - assegurar o tombamento e responsabilizar-se pela guarda, conservação e manutenção dos móveis e equipamentos da escola;
- XIX - otimizar o uso dos recursos financeiros repassados à escola, destinados à aquisição de materiais, manutenção das instalações e dos equipamentos;
- XX - Suprir a unidade de ensino com materiais adequados, que permitam aos professores e alunos desenvolverem atividades curriculares diversificadas;
- XXI - Promover campanhas, programas e outras atividades para conscientização da comunidade escolar e local de preservação e conservação da unidade de ensino;
- XXII - executar outras atividades correlatas.

SEÇÃO II

DO INSPETOR ESCOLAR

Art. 24 - O Inspetor Escolar é o profissional da educação com graduação em Pedagogia, com habilitação e/ou em nível de pós-graduação em inspeção

escolar:

I - compete ao inspetor escolar, prioritariamente, de modo preventivo e sob a forma da Lei, orientar, evitando assim, desvios que possam comprometer a regularidade dos estudos dos alunos e a eficácia do processo educacional;

II - cumprir as normas legais da Educação Nacional e as emanadas pelo Conselho Estadual de Educação do Maranhão, e Conselho Municipal de Educação de Amapá do Maranhão;

III - avaliar o desempenho da Escola, vista como um todo, de forma a caracterizar suas reais possibilidades e necessidades, seus níveis de desempenho no processo de desenvolvimento do currículo e oportunizar tomada de decisões, embasadas na realidade local;

IV - proceder visitas de inspeção "in loco", para fins de orientar e fiscalizar as escolas no que diz respeito ao cumprimento da legislação de ensino;

V - orientar o corpo técnico traço administrativo de estabelecimentos de ensino quanto a escrituração escolar e arquivo;

VI - orientar na formalização de processos de credenciamento, autorização de funcionamento e/ou reconhecimento de escolas;

VII - orientar os diretores quanto a regularização de vida escolar dos alunos;

VIII - realizar sindicâncias, inquéritos administrativo por determinação de autoridades competentes;

IX - elaborar projetos sobre legislação de ensino e outras especificidades da inspeção escolar;

X - executar outras atividades correlatas.

SEÇÃO III

DO SUPERVISOR EDUCACIONAL

Art. 25 - O Supervisor Educacional é o profissional da educação com graduação em Pedagogia, com habilitação e/ou em nível de pós-graduação em supervisão escolar:

I - compete ao supervisor educacional, prioritariamente, de modo preventivo e sob

a forma da Lei, orientar, evitando assim, desvios que possam comprometer a regularidade dos estudos dos alunos e a eficácia do processo educacional;

II - assessorar os superiores hierárquicos em assuntos da área da supervisão escolar;

III - participar do planejamento global da unidade de ensino;

IV - coordenar o planejamento de ensino e o planejamento do currículo;

V - orientar a utilização de mecanismos e instrumentos tecnológicos em função do estágio de desenvolvimento do aluno, dos graus de ensino e das exigências do sistema municipal de ensino no qual atua;

VI - avaliar o grau de produtividade atingido a nível de unidade de ensino, e a nível de atividades pedagógicas;

VII - assessorar aos outros serviços técnicos da unidade de ensino, visando manter a coesão na forma de se perquirir os objetos propostos pelo sistema municipal de ensino;

VIII - manter-se constantemente atualizado com vistas a garantir padrões mais elevados de eficiência e eficácia no desenvolvimento do processo de melhoria curricular em função das atividades que desempenha;

IX - traçar as diretrizes das metas prioritárias a serem ativadas no processo de ensino, considerando a realidade educacional do município e dos recursos disponíveis de acordo com as metas que direcionam a ação educacional;

X - participar do planejamento global da unidade de ensino, identificando e aplicando os princípios de supervisão, tendo em vista garantir o direcionamento do sistema escolar;

XI - coordenar o planejamento de ensino, buscando formas de assegurar a participação atuante e coesa da ação docente na consecução dos objetivos propostos pela unidade de ensino;

XII - realizar e coordenar pesquisas, visando dar um cunho científico à ação educativa promovida pela unidade de ensino;

XIII - planejar as atividades do serviço de coordenação pedagógica, em função das necessidades a suprir e das possibilidades a explorar, tanto dos docentes e alunos, como da comunidade;

XIV - propor sistemática do fazer pedagógico condizente com as condições do ambiente e em consonância com as diretrizes curriculares;

XV - coordenar e dinamizar mecanismos que visam instrumentalizar os professores quanto ao seu fazer docente;

XVI - executar outras atividades correlatas.

SEÇÃO IV

DO ORIENTADOR EDUCACIONAL

Art. 26 - O Orientador Educacional é o profissional da educação com graduação em Pedagogia, com habilitação e/ou em nível de pós-graduação em orientação educacional:

I - compete ao orientador educacional, prioritariamente, de modo preventivo e sob a forma da Lei, orientar, evitando assim, desvios que possam comprometer a regularidade dos estudos dos alunos e a eficácia do processo educacional;

II - assessorar os superiores hierárquicos em assuntos da área da orientação educacional;

III - coordenar a orientação vocacional do educando e aconselhamento psico-pedagógico em todos os estágios do seu desenvolvimento;

IV - orientar a ação dos docentes e representantes de turmas em assuntos pertinentes à área de orientação educacional, com vistas à melhoria do processo de desenvolvimento do currículo;

V - Ativar o processo de integração escola-comunidade;

VI - supervisionar estágios na área de orientação educacional;

VII - manter-se constantemente atualizado, com vistas a garantir padrões mais elevados no processo de melhoria curricular, em função da atividade que desempenha;

VIII - planejar e coordenar o desencadeamento de ações que levem a aplicação e análise de instrumentos básicos à caracterização do perfil da comunidade escolar;

IX - subsidiar os professores quanto à utilização de recursos psico-pedagógicos, tendo em vista a coleta de dados sobre aptidões, interesses, habilidades e nível de aproveitamento dos alunos;

X - promover o aconselhamento psico-pedagógico dos alunos, individual ou

grupal, aplicando tecnologia específica;

XI - participar do processo de avaliação do desempenho escolar do aluno;

XII - promover encontros escola-comunidade, a fim de oportunizar o intercâmbio de informações relativas à orientação do jovem, objetivos e programações da unidade escolar, níveis de aspiração familiar e mercado de trabalho;

XIII - instrumentalizar a coordenação pedagógica e os professores quanto ao perfil da comunidade escolar, com vistas à adequação dos interesses e às necessidades do aluno, na definição das propostas curriculares, bem como na sua operacionalização;

XIV - executar outras atividades correlatas.

CAPITULO VI

DOS PRECEITOS ÉTICOS, DOS DEVERES E DAS PROIBIÇÕES

SEÇÃO I

DOS PRECEITOS ÉTICOS

Art. 27 – Constituem preceitos éticos dos Docentes e dos Especialistas, da educação básica:

I – ser leal às instituições constitucionais e administrativas, estimulando o fortalecimento dos princípios democráticos;

II – manter bom relacionamento com os companheiros de trabalho e demais pessoas com as quais entrarem em contato;

III – transmitir às famílias informações que contribuam para o progresso intelectual e moral dos educandos;

IV – colaborar com a administração da entidade a que serve para mantê-la de boa qualidade;

V – evitar a transferência de problemas externos para o local onde desenvolve suas atividades;

VI – tratar os alunos e subordinados com igualdade e justiça.

SEÇÃO II

DOS DEVERES

Art. 28 - São deveres dos Docentes e dos Especialistas da educação básica:

- I – participar da elaboração, execução, avaliação e acompanhamento da Proposta Pedagógica da Escola;
- II – elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica da escola;
- III – zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV – estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V – ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI – colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- VII – comparecer à Secretaria Municipal de Educação, e às Escolas, às horas dos trabalhos ordinários e às dos extraordinários quando devidamente convocado, exercendo as tarefas que lhe competirem;
- VIII – ser leal às instituições constitucionais, administrativas, e cumprir as ordens dos seus gestores desde que infringentes a qualquer norma legal;
- IX – guardar sigilo sobre os assuntos da Secretaria Municipal de Educação sobre os despachos, decisões e outros;
- X – desempenhar com zelo e presteza a sua função de educador;
- XI – apresentar ao Titular da Pasta, ou Gestores de Escolas, por escrito, sobre todas as irregularidades que tiver conhecimento, e que ocorrerá na Escola em que estiver lotado, ou ao Prefeito, quando o Titular da Pasta, e o Gestor da Escola não tomarem em consideração a representação;
- XII – tratar com urbanidade as partes, atendendo-as sem preferências pessoais, ou discriminações político- partidárias, ou credo religioso;
- XIII – manter espírito de cooperação e solidariedade com os companheiros de trabalho;
- XIV – zelar e conscientizar pela preservação do material escolar;

XV – apresentar-se convenientemente trajado em serviço, ou com uniforme se for o caso;

XVI – apresentar relatórios ou resumos de suas atividades, nos prazos previstos em regulamentos e/ou normativas do titular da Pasta;

XVII – freqüentar cursos, oficialmente instituídos, para habilitação, especialização, aperfeiçoamento e atualização, em que haja sido inscrito ex-ofício, salvo comprovação de motivo justo;

XVIII – apresentar sugestões referentes à melhoria dos serviços nas unidades de ensino.

SEÇÃO III DAS PROIBIÇÕES

Art. 29 - São proibições dos Docentes e dos Especialistas da educação básica:

I – referir-se de modo depreciativo, em informação, parecer ou despacho, às autoridades, ou atos da administração pública;

II – retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer objeto ou documento existente na Secretaria Municipal de Educação e/ou na Escola;

III – empregar material do serviço público em serviço particular;

IV – distrair-se, durante as horas de trabalho, em conversas ou outras atividades estranhas ao serviço;

V – atender, na Secretaria Municipal de Educação e nas Escolas, assuntos particulares;

VI – exercer comércio entre companheiros de serviço, e promover listas de donativos;

VII – requerer ou promover perante o Município a concessão de privilégio, garantia de juros ou outros favores semelhantes;

VIII – transferir a terceiros, sem autorização, encargos que lhe sejam atribuídos;

IX – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal;

X – utilizar, no exercício de suas atividades, atitudes ou processos considerados antipedagógicos;

XI – promover manifestações de apreço ou despreço dentro da Secretaria Municipal de Educação e da Escola;

XII - ingerir bebida alcoólica ou fazer uso de substância entorpecente durante o horário de trabalho ou apresentar-se habitualmente sob sua influência ao serviço;

XIII - uso do tabagismo durante o horário de trabalho nas Unidades de Ensino;

XIV - impedir ou dificultar o curso normal do serviço público, por ação ou omissão;

XV - constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do cargo ou função;

XVI - assediar moralmente subordinado, colega de trabalho, alunos, mantendo conduta abusiva caracterizada por comportamento hostil que ofenda a sua dignidade ou integridade física ou psíquica;

XVII - apresentar inassiduidade habitual, assim entendida a falta ao serviço por 60 (sessenta) dias, intercaladamente, sem causa justificada, no período de 12 (doze) meses;

XVIII - ofender fisicamente, em serviço, o servidor, aluno ou a particular, salvo se em legítima defesa própria ou de outrem;

XIX - acumular ilegalmente cargos, empregos ou funções públicas, inclusive de proventos deles decorrentes, quando eivados de má-fé;

XX - praticar atos de sabotagem contra o serviço público;

XXI - participar de gerência ou de administração de empresa privada, em sociedade civil ou exercer comércio e, nessa qualidade, transacionar com o Município.

CAPITULO VII

DA JORNADA DE TRABALHO E DA FREQUÊNCIA

SEÇÃO I

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 30 - A jornada de trabalho dos docentes da Educação Básica poderá ser de

até 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula, e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada, consideradas como horas de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a gerência da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da Secretaria Municipal de Educação, (LDBN - nº. 9.394, 20.12.1996, art. 34 e Resolução nº. 3, de 8.10.97- CNE).

Art. 31 - O regime de dedicação exclusiva implica, além da obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos completos, o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.

Parágrafo Único: O docente em regência de sala de aula, quando atingir 50 (cinquenta) anos de idade e tiver pelo menos 20 (vinte) anos de exercício no magistério, poderá requerer a redução de 50% (cinquenta por cento) de sua jornada de trabalho, sem prejuízo do seu piso salarial profissional nacional, que será concedida de acordo com a conveniência administrativa e o interesse público.

SEÇÃO II

DA FREQUÊNCIA

Art. 32 – Os Docentes e especialistas são obrigados a frequentar as suas unidades de exercício:

I – o registro e o controle de frequência de todos que integram o grupo ocupacional do magistério, inclusive os cargos de confiança, será feito mediante livro de ponto ou relógio;

II – o retardamento no horário de entrada será tolerado até o limite de 10 (dez) até 15 (quinze) minutos por dia; de 3 até 5 atrasos, o desconto será feito no todo;

III – o Titular da Pasta ou o Gestor da Escola desde que devidamente fundamentado poderá abonar as faltas, com exceção da situação onde o número de falta não ultrapasse de 03 (três) por mês e 12 (doze) por ano;

IV – não será computada como falta à ausência do trabalho, quando a mesma for permitida pela autoridade competente;

V – a saída antecipada sem o consentimento do superior hierárquico submetê-la-á à perda de 1/3 (um terço) da remuneração dia;

VI - os atestados médicos, quando forem até 15 (quinze) dias, deverão ser aceitos mediante o visto do médico oficial do Município, sem prejuízo da remuneração;

VII - a partir do 16º (décimo sexto) dia, o servidor deverá requerer o auxílio-doença ao Regime Geral da Previdência Social.

CAPITULO VIII

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA, A PROMOÇÃO E A PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 33 - O desenvolvimento na carreira ocorre quando da realização do processo de avaliação da promoção e da progressão funcional do titular do cargo de professor e também daqueles que oferecem suporte pedagógico direto a área de ensino em nível, classe e referência.

Art. 34 - A promoção funcional é a passagem do titular de cargo de profissional do magistério de uma referência para outra imediatamente superior, no mesmo nível em que se encontra.

Art. 35 - A promoção funcional decorre de avaliação de desempenho, e é concedida ao titular do cargo de professor do magistério que esteja em exercício de suas funções, e que tenha cumprido os 3 (três) anos de estágio probatório.

Art. 36 - Avaliação de desempenho é realizada anualmente, enquanto que a aferição do tempo de exercício na função de docência será de 5 (cinco) em 5 (cinco) anos, cujo percentual é de 5% (cinco por cento), sobre o piso salarial profissional nacional.

Art. 37 - Não será concedida a promoção funcional ao profissional do magistério que tiver sofrido pena disciplinar, de suspensão ou superior, nos últimos (três) anos, prevista no Estatuto do Servidor Público do Município de Amapá do Maranhão.

Art. 38 - A progressão funcional é a passagem do profissional do magistério de uma classe para outra imediatamente superior observando as seguintes

condições:

I - esteja em efetivo exercício de regência de classe ou em exercício de atividades de suporte pedagógico;

II - ter cumprido estágio probatório (três anos);

III - deve ser requerida a cada ano no mês de janeiro;

IV - que não tiver sofrido pena disciplinar, de suspensão ou superior, nos últimos (três) anos, prevista no Estatuto do Servidor Público do Município de Amapá do Maranhão.

Art. 39 - A progressão funcional de cada classe obedecerá aos seguintes critérios:

I - para a classe A, ingresso automático, se dará por concurso público de provas e títulos;

II - para a classe B, se dará após 3 (três) anos de interstício na classe A, acrescido de cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionado com a educação, que somados perfaçam no mínimo 100 (cem) horas cujo percentual é de 5% (cinco por cento), sobre o piso salarial profissional nacional;

III - para a classe C, se dará após 5 (cinco) anos de interstício na classe B, acrescido de cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionado com a educação, que somados perfaçam no mínimo 140 (cento e quarenta) horas, cujo percentual é (dez por cento), sobre o piso salarial profissional nacional;

IV. - para a classe D, se dará após 5 (cinco) anos de interstício na classe C, acrescido de cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionado com a educação, que somados perfaçam no mínimo 220 (duzentos e vinte) horas, cujo percentual é de 15% (quinze por cento), sobre o piso salarial profissional nacional;

V - para a classe E, se dará após 6 (seis) anos de interstício na classe D, acrescido de cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionado com a

educação, que somados perfaçam no mínimo 260 (duzentos e sessenta) horas, cujo percentual é de 20% (vinte por cento), sobre o piso salarial profissional nacional;

VI - para a classe F, se dará após 6(seis) anos de interstício na classe E, acrescido de cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionado com a educação, que somados perfaçam no mínimo 300 (trezentas) horas, cujo percentual é de 25% (vinte e cinco por cento), sobre o piso salarial profissional nacional;

Parágrafo Único – Os percentuais de incidência sobre o piso salarial profissional nacional, serão progressivos a medida da mudança de cada classe, mas não serão acumulativos.

Art. 40 - Fica instituída a Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais da Educação Básica por Portaria do Executivo Municipal, integrada paritariamente por representantes da Secretaria Municipal de Educação, Administração, professores com exercício na zona urbana, zona rural, pedagogos, (já aprovados em estágio probatório), Conselho Municipal de Educação, que entre si, farão escolha por voto aberto do Presidente da Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração, com o objetivo de:

I - promover a implantação e operacionalização do Plano de Cargo, Carreiras e Remuneração do Magistério Público do Município de Amapá do Maranhão, de acordo com a disponibilidade e/ou vacância do cargo da mesma natureza em níveis e referências;

II - acompanhar de forma permanente a sua aplicação, especialmente no que diz respeito a progressão funcional e ao processo de enquadramento dos profissionais da educação;

III - providenciar todos os atos a serem regulamentados pelo poder executivo, necessários à execução do processo de enquadramento;

IV - o enquadramento dos profissionais da educação somente produzirá efeitos a

acompanhado do histórico escolar do curso devidamente registrado no órgão competente.

II - 15 % (quinze por cento) para portadores de certificados de especialização a nível de pós-graduação (lato sensu) com carga horária mínima de 360 horas na área de educação, oferecido por instituições devidamente reconhecidas pelo MEC, incidindo percentualmente uma única vez.

III - 20 % (vinte por cento) para portadores de títulos de mestre em educação ou área de conhecimento, correlata ao desempenho de suas atribuições e/ou funções, com defesa e aprovação da dissertação; incidindo percentualmente uma única vez.

IV - 25% (vinte por cento) para portadores de títulos de doutor em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições e/ou funções, com defesa e aprovação de dissertação.

V - 5% (cinco por cento) sobre o piso salarial nacional para os profissionais em exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais.

Parágrafo primeiro O percentual do inciso primeiro, do Art. 42, somente se aplicará aos profissionais do magistério, que façam parte do quadro efetivo de pessoal e mediante requerimento do servidor.

Art. 43 - Fica criada no quadro do Poder Executivo a gratificação de Dificil Acesso, que será utilizada como incentivo aos servidores do quadro de provimento efetivo, a critério do Chefe do Poder Executivo, que forem transferidos para exercerem suas atividades em localidades distantes de sua lotação anterior.

§ 1.º. – A gratificação de difícil acesso tem caráter indenizatório, estando imune de incidência de encargos de qualquer natureza.

§ 2.º. – Considera-se local de difícil acesso, a partir de 05 (cinco) quilômetros de distância entre o local designado para lotação e a residência do servidor e satisfaça uma das seguintes situações:

I – Não dispor de transporte coletivo;

II – Dispor de transporte coletivo, porém não atender o deslocamento para cumprimento do horário de início do expediente.

§ 3.º – O servidor deixará de perceber a gratificação de difícil acesso quando cessar o atendimento às condições referidas no § 2.º e nas ocorrências de:

I – afastamento;

II – licença;

III – férias.

§ 4.º - em nenhuma hipótese a gratificação de difícil acesso se incorpora ao vencimento do servidor.

§ 5.º – A gratificação de difícil acesso será concedida em Portaria do Chefe do Poder Executivo e obedecerá a tabela a ser fixado por Decreto, de acordo com a distância da residência do servidor ao seu local de trabalho.

SEÇÃO III DOS ADICIONAIS

Art. 44 - Além do vencimento, serão pagos aos docentes os seguintes adicionais previstos nesta Lei:

I – o adicional por tempo de serviço é devido à razão de 5 % (cinco por cento) a cada 05 (cinco) anos de serviço público efetivo incidente sobre o piso salarial profissional nacional (Lei 11.738, de 16.07.08), e só fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o quinquênio;

II – aos docentes em exercício de regência de classe nas unidades escolares serão assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola, e a eles, será pago por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração independentemente de solicitação;

III- aos profissionais que oferecem suporte pedagógico será assegurado 30 (trinta) dias de férias por ano, que será pago um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração independente de solicitação, obedecendo a escala de férias das unidades escolares, e dos demais setores da Secretaria Municipal de Educação;

IV – a gratificação natalina (décimo terceiro salário), corresponde a 1/12 (um

doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus ao mês de dezembro por mês de exercício no respectivo ano, que será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro, ou pago antecipado 50 % (cinquenta por cento) no mês de julho, e 50 % (cinquenta por cento) no mês de dezembro, de acordo com a disponibilidade orçamentária da Prefeitura Municipal de Amapá do Maranhão.

Parágrafo Único: O profissional da área do magistério público exonerado perceberá a gratificação natalina (décimo terceiro salário), proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

CAPITULO X

DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO DE GESTOR E DE SUPORTE PEDAGÓGICO

Art. 45 - Fica asseverada a gratificação para os docentes na função de gestor de unidades de ensino e para especialistas em educação básica:

- I - gratificação pelo exercício de função de Gestor de Unidades Escolares e de Gestor Adjunto, não são cumulativas, será observado a tipologia das Escolas, e corresponderá:
- II - 30 % (trinta por cento) do piso salarial profissional nacional, para o Gestor, e 15 % (quinze por cento) para o Gestor-Adjunto de Unidades Escolares com matrículas acima de 500 (quinhentos) alunos;
- III - 25 % (vinte e cinco por cento) do piso salarial profissional nacional, para o Gestor, e 12,5 % (doze e meio por cento) para o Gestor-Adjunto de Unidades Escolares com matrículas de 500 (quinhentos) a 301 (trezentos e um) alunos;
- IV - 20 % (vinte por cento) do piso salarial profissional nacional, para o Gestor, e 10 % (dez por cento) para o Gestor-Adjunto de Unidades Escolares com matrículas de 300 (trezentos) a 101 (cento e um) alunos;
- V - 10 % (dez por cento) do piso salarial profissional nacional, para o Gestor, e 5 % (cinco por cento) para o Gestor-Adjunto de Unidades Escolares com matrículas

abaixo de 101 (cento e um) alunos;

VI - 20% (vinte por cento), sobre o piso salarial profissional nacional a gratificação dos profissionais da Educação Básica que oferecem suporte pedagógico direto às Unidades de Ensino no que se refere à Planejamento, Inspeção, Supervisão, e Orientação Educacional.

CAPITULO XI

DAS LICENÇAS

Art. 46 – Conceder-se-á licenças:

- I - para tratamento de saúde**, será concedida a pedido ou de ofício, acolhido o atestado por médico do município e/ou particular que só produzirá efeito após laudo do médico credenciado do Município. Terminada a licença, o professor reassumirá imediatamente o exercício, salvo prorrogação pleiteada antes da conclusão da licença;
- II - por motivo de doença em pessoa da família**, será concedida por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às expensas e conste do assentamento funcional do professor; se a assistência direta for indispensável, não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, e comprovação do laudo do médico credenciado do Município, que será concedida com o vencimento e as vantagens percebidas, e não pode exceder o período de 01 (um) ano;
- III - à gestante ou adotante**, fará jus de 6 (seis) meses, sem prejuízo da remuneração, e poderá ter início no primeiro dia do 8º (oitavo) mês de gestação; no caso de natimorto ou de aborto, terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado, desde que apresente atestado médico após vistoria do médico credenciado do Município;

IV – paternidade, será concedida ao professor quando do nascimento do filho, ou da adoção da criança, desde que comprovada, por um período de 05 (cinco) dias consecutivos;

V – para capacitação, será concedida após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o (a) professor (a) poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por um período de 03 (três) meses, para participar de curso de capacitação profissional; que devera ser atestado sua efetiva participação sob pena de ressarcimento dos valores ao erário.

VI – para tratar de interesses particulares, será concedido a critério da conveniência administrativa, pelo prazo de até 03 (três) anos consecutivos, sem remuneração, prorrogável uma única vez por período não superior a esse limite, visto não ser permitido conceder nova licença antes de decorridos dois anos do término da anterior ou de sua prorrogação;

VII - para o desempenho de mandato classista, será assegurado ao professor o direito à licença para o desempenho de mandato sindical com a remuneração do cargo efetivo, sendo vedada a sua remoção e a sua promoção por merecimento;

VIII – a licença para mandato classista será regulamentada por Lei Específica.

Art. 47 - O professor candidato a cargo eletivo, será afastado, com vencimentos, a partir da data em que for feita sua inscrição perante a Justiça Eleitoral, até o dia seguinte da apuração do pleito.

CAPÍTULO XII

DA CEDÊNCIA OU CONCESSÃO

Art. 48 – Cedência ou concessão é o ato pelo qual o titular de cargo de professor

é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino:

I – a cedência ou concessão será sem ônus, e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes;

II – a cedência ou concessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção;

III – em casos excepcionais, a cedência ou concessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial, ou quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 49 - As substituições dos profissionais integrantes da Educação Básica Municipal ocorrerão com a aquiescência do Titular da Pasta.

Art. 50 - O Município, no âmbito de sua competência instituirá o regime jurídico único, ESTATUTÁRIO, aos profissionais que integram o Grupo Ocupacional de Atividades do Magistério Público Municipal.

Art. 51 - Os profissionais do Grupo Ocupacional de Atividades do Magistério Público Municipal, gozarão, no que caiba, dos direitos, vantagens atribuídos aos funcionários públicos em geral, e também aos infratores aplicam-se as disposições do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Amapá do Maranhão.

Art. 52 - Os profissionais do Grupo Ocupacional de Atividades do Magistério Público Municipal, possuidores de dois cargos públicos municipais ao serem

nomeados para exercerem cargos comissionados e funções gratificadas a carga horária passará a ser de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 53 - Pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos (que dão origem ao FUNDEB, Lei Federal Nº 11.494, de 20 de junho de 2007), serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública do Município.

Art. 54- O Poder Executivo baixará os atos regulamentares necessários à execução do presente plano, podendo a Secretaria Municipal de Educação, expedir atos e instruções normativas necessárias à operacionalização e manutenção do Sistema Municipal de Ensino.

Art. 55 — Revogam-se as disposições da Lei nº. 24/2008 (Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração do Magistério Público Municipal de Amapá do Maranhão), e quaisquer outras disposições em contrário.

Art. 56 – Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

MANDO, portanto, a todas as autoridades a quem o conhecimento e a execução da presente Lei pertencer, que a cumpram e a façam cumprir tão inteiramente como nela se contém. A Senhora Secretária Municipal de Administração, o faça publicar, imprimir e correr.

Gabinete do Prefeito Municipal de Amapá do Maranhão (MA), Em 24 de agosto de 2009.

Milton da Silva Lemos
Prefeito Municipal

Professor Daniel Gonçalves Trindade
Secretário Municipal de Educação

PROJETO DE LEI Nº. 08 /2009, DE 22 DE JUNHO DE 2009.

ANEXO I

NÍVEL MÉDIO MODALIDADE NORMAL (MAGISTÉRIO)

Grupo Ocupacional	Categoria Funcional	Carreira	Cargo	Nível	Classe	Refer. Anos	Habilitação	Área de Atuação
ATIVIDADES DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL	EDUCAÇÃO BÁSICA	DOCÊNCIA DA EDUCAÇÃO BÁSICA	PROFESSOR NÍVEL MÉDIO	NE-I	A	1 – 0 a 5	Formação de Professores em Nível Médio na Modalidade Normal, Licenciatura em	Educação Infantil e Ensino Fundamental nas séries iniciais, 1º ao 5º ano. Ampliação do Ensino Fundamental para 9 anos - Lei Nº. 11.274, 06.02.06.
					B	2 – 6 a 10	Pedagogia com Habilitação para Educação Infantil,	
					C	3 – 11 a 15	Primeiras Séries do Ensino Fundamental e/ou Curso Normal Superior, com Diploma ou Certificado,	
					D	4 – 16 a 20	acompanhados do Histórico Escolar do Curso devidamente registrado no órgão competente.	
					E	5 – 21 a 25		
					F	6 – 26 a 30		

PROJETO DE LEI Nº. 08 /2009, DE 22 DE JUNHO/2009

ANEXO II

MAGISTÉRIO SUPERIOR

Grupo Ocupacional	Categoria Funcional	Carreira	Cargo	Nível	Classe	Refer. Anos	Habilitação	Área de Atuação
ATIVIDADES DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL	EDUCAÇÃO BÁSICA	DOCÊNCIA DA EDUCAÇÃO BÁSICA	PROFESSOR NÍVEL SUPERIOR/ ESPECIALISTAS DE SUPORTE PEDAGÓGICO	N - II	A B C D E F	7 - 0 a 5 8 - 6 a 10 9 - 11 a 15 10 - 16 a 20 11 - 21 a 25 12 - 26 a 30	Nível Superior, em Curso de Licenciatura, de Graduação Plena, com Habilitação Específica em Área Própria, com Diploma ou Certificado, acompanhados de Histórico Escolar do Curso devidamente registrado no órgão competente	Ensino Fundamental nas séries finais, 6º ao 9º ano (Lei Nº. 11.274, 06.02.06), e Ensino Médio.
				N - III	A B C D E F	13 - 0 a 5 14 - 6 a 10 15 - 11 a 15 16 - 16 a 20 17 - 21 a 25 18 - 26 a 30	Portadores de certificados de especialização a nível de pós-graduação (lato sensu) com carga horária mínima de 360 horas na área de educação, oferecido por instituições devidamente reconhecidas pelo MEC;	Educação Básica, Gestor, Inspetor, Supervisor, e Orientador Educacional.
				N - IV	A B C D E F	19 - 0 a 5 20 - 6 a 10 21 - 11 a 15 22 - 16 a 20 23 - 21 a 25 24 - 26 a 30	Portadores de títulos de mestre em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições e/ou funções, com defesa e aprovação de dissertação;	
				N - V	A B C D E F	19 - 0 a 5 20 - 6 a 10 21 - 11 a 15 22 - 16 a 20 23 - 21 a 25 24 - 26 a 30	Portadores de títulos de doutor em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições e/ou funções, com defesa e aprovação de dissertação;	



ESTADO DO MARANHÃO
CAMARA MUNICIPAL DE AMAPÁ DO MARANHÃO

CNPJ: 01.612.529/0001-29
Av. Tancredo Neves S/N – CEP: 65.293-000

CERTIDÃO

Certifico para os devidos fins de direito que, revendo os Livros de Registro deste Poder Legislativo, constatei a existência de tramitação do **Projeto de Lei nº 014 de 14/08/09**. Dispõe sobre a reorganização do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal. Tendo o mesmo sido **aprovado no dia 17/08/2009**, conforme consta no livro 02, página 15 e verso da ata da Sessão Ordinária da 3ª Legislatura pelo que após se deu devido encaminhamento ao Poder Executivo e tronou-se **Lei Municipal nº 095 de 24/08/2009**, da Estrutura Administrativa do Município de Amapá do Maranhão, Estado do Maranhão.

Dado e passado no Salão da Câmara Municipal de Amapá do Maranhão, Estado do Maranhão, em 17 agosto de 2009.

A referido é expressão da verdade.

Matias da Silva Lemos

Matias da Silva Lemos
Presidente