



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

LEI Nº 115/2009 de 22 de dezembro de 2009.

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E
SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO
MUNICÍPIO DE ITINGA DO MARANHÃO.

TÍTULO I

CAPÍTULO ÚNICO
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Magistério Público Municipal de Itinga do Maranhão, nos termos desta Lei, com as seguintes finalidades:

- I** - racionalização da estrutura de cargos e da carreira;
- II** - legalidade e segurança jurídica;
- III** - reconhecimento e valorização dos integrantes do Quadro de Cargos do Magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho;
- IV** - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;
- V** - adequação da jornada de trabalho do Docente às normas legais vigentes;
- VI** - manter a administração do vencimento dentro dos padrões estabelecidos por lei, considerando as características da área educacional e os critérios de Evolução Funcional;
- VII** - criar as bases de uma política de recursos humanos capaz de conduzir de forma mais eficaz o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do integrante do Quadro do Magistério com os resultados do seu trabalho; e
- VIII** - estabelecimento do piso de vencimento.

Art. 2º. Os servidores públicos municipais pertencentes a Carreira do Magistério serão regidos pelo Regime Estatutário, que é o vigente para todos os demais servidores públicos do Município.

Art. 3º. Para os fins desta Lei considera-se:

- I** - Rede de Ensino Público Municipal - o conjunto de instituições e órgãos com responsabilidade de realizar atividades de educação, tendo como objetivo o atendimento às modalidades de ensino, no que lhe é peculiar, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

II – Magistério Público Municipal – o conjunto de Profissionais do Magistério, titulares dos Cargos de Professor e Especialista em Educação, sendo caracterizado como: Categoria Funcional integrada por Docentes e Especialistas em Educação Básica, dobráveis em classes e referências, permitindo aos seus ocupantes, Promoção e/ou Progressão, no âmbito do Ensino Público Municipal.

III – Grupo Ocupacional – o conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a afinidade existente entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou seu grau de conhecimento, possui carreiras específicas e representam as funções relacionadas com o atendimento dos objetivos do sistema público municipal.

IV – Categoria Funcional – o conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.

V– Profissionais do Magistério – os ocupantes dos cargos de Professor e Especialistas em Educação em efetivo exercício, investidos legalmente em cargo do quadro do Magistério público Municipal;

VI – Professores – titulares de cargo que compõem o grupo de servidores do magistério, com atribuições de docência;

VII – Professor Nível I – professor da educação básica infantil, do ensino fundamental - séries iniciais e da Educação de Jovens e Adultos – séries iniciais, com formação em nível médio na modalidade Normal;

VIII- Professor Nível II – professor da educação básica infantil, do ensino fundamental, médio e da Educação de Jovens e Adultos, com formação em nível superior, licenciados para o pleno exercício de regência em sala de aula, com habilitação específica;

IX – Especialista em Educação – graduado em pedagogia ou com licenciatura em área específica com especialização, em nível de pós-graduação, para as funções de planejamento, orientação, supervisão escolar, gestão escolar, educação especial, informática na educação ou outras especialidades criadas por lei.

X - Atividade de Magistério - atribuições de docência e as que fornecem suporte técnico-pedagógico direto às atividades de ensino, incluindo as de administração escolar, supervisão escolar, coordenação e orientação educacional, planejamento e inspeção.

XI – Carreira - o conjunto de categorias funcionais, cargos, classes do cargo, escalonadas hierarquicamente, de acordo com o grau de complexidade, responsabilidade e habilitação profissional;

XII – Cargo: o conjunto de atribuições e responsabilidades, com denominação própria, criado por lei, com número certo e atribuições definidas;

XIII – Referência – o escalonamento do nível em unidade de valor monetário que determinam o crescimento funcional e o vencimento base do profissional do magistério;

XIV – Classe - o conjunto de cargos da mesma natureza funcional e hierarquizado segundo o grau de responsabilidade e complexidade;

XV – Vencimento-base – A retribuição pecuniária paga ao servidor pelo exercício de um cargo público, com valor fixado em Lei;

XVI – Remuneração – Corresponde ao vencimento-base do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas do cargo.

XVII – Faixa Salarial – é o nível salarial que integra a faixa de vencimentos de um cargo ou de uma classe de cargos;

XVIII - Progressão Vertical - é a passagem do nível I para o nível II, mediante apresentação de títulos, diplomas ou certificados vinculados à área de atuação ou de conhecimento relacionado ao cargo;



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

XIX - Progressão Horizontal - é a passagem de uma referência para outra imediatamente superior, do nível e classe em que o profissional do magistério estiver enquadrado, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 4º A carreira do magistério caracteriza-se pelo exercício de atividades permanentes voltadas especialmente para:

I - o pleno desenvolvimento do educando e o seu preparo para o exercício da cidadania;

II - a gestão democrática do ensino fundamental;

III - a garantia de padrão de qualidade.

TÍTULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Capítulo I

Dos Princípios Básicos e dos Preceitos Éticos

Art. 5º. A Rede de Ensino Público Municipal de Itinga do Maranhão/Ma, assegurará a valorização dos Profissionais do Magistério da Educação Básica, atendendo aos seguintes princípios:

I – Aprimoramento da qualificação, através de cursos e estágios de formação, atualização, aperfeiçoamento ou especialização;

II – Remuneração condigna, que assegure condições econômicas e sociais compatíveis com a dignidade, peculiaridade e importância da profissão, permitindo efetiva dedicação a educação;

III – Promoção funcional com base na titulação, na habilitação, na avaliação de desempenho e no tempo de serviço;

IV – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluído na jornada de trabalho;

V – Ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos;

VI – Condições adequadas de trabalho, com pessoal de apoio pedagógico qualificado e material didático adequado;

VII – Pontualidade no pagamento da remuneração;

VIII – Piso salarial nacional pago aos profissionais do Magistério referenciado à jornada básica de horas-trabalho;

IX – Melhor qualidade de ensino;

X- Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico para esse fim, desde que atendendo a demandas da Rede de Ensino Público Municipal de Itinga do Maranhão/Ma.

XI – Incentivo a dedicação exclusiva, com complementação remuneratória, desde que atendendo a demandas da Rede de Ensino Público Municipal de Itinga do Maranhão/Ma, cumprida em uma única Unidade Escolar.

Art. 6º. Constituem-se preceitos éticos dos Profissionais do Magistério da Educação Básica:

I – Ser leal às instituições e constituições administrativas, estimulando o fortalecimento dos princípios democráticos;

II – Transmitir às famílias informações que contribuam para o progresso intelectual e moral dos educandos;

III – Abster-se de discutir informações escolares confidenciais com pessoas não credenciadas;



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

- IV – Não usar de preceitos condenáveis para obtenção de cargos, funções ou vantagens de qualquer espécie;
- V – Manter bom relacionamento com os companheiros de trabalho e demais pessoas com quem entrar em contato;
- VI – Colaborar com a administração da entidade a que serve para mantê-la de boa qualidade;
- VII – Procurar constante ascensão funcional pelo estudo e exercer a profissão com zelo e dignidade;
- VIII – Abster-se da prática de atos ou vícios danosos à honra e à dignidade;
- IX – Ressaltar os méritos dos colegas e eximir-se de criticar ou desvalorizar publicamente os seus trabalhos;
- X – Não assumir posição político-partidária na situação ensino-aprendizagem e no âmbito da escola;
- XI – Considerar os trabalhos da entidade a que serve como conjunto de atividades importantes sem a super valorização da parte que lhe é atribuída;
- XII – Evitar a transferência de problemas externos para o local onde desenvolve suas atividades;
- XIII – Evitar a preferência por quaisquer alunos ou subordinados;
- XIV – Eximir-se de comentar desairosamente o resultado de avaliação dos alunos;
- XV – Tratar os alunos e subordinados com igualdade e justiça.

Capítulo II
Da Estrutura da Carreira do Magistério

Art. 7º. A estrutura da carreira dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública de Ensino Municipal de Itinga do Maranhão/MA., é composta por categorias funcionais, cargos, classes, níveis e referências contidas nos anexos I e II.

§ 1º. Integram a carreira do magistério público municipal os ocupantes dos cargos incluídos nos quadros permanente desta lei.

§ 2º. No **Quadro Permanente** agrupam-se sob o regime desta Lei, as categorias de docente e de especialistas em educação cujos ocupantes possuam a qualificação prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394 de 20 de dezembro de 1996.

§ 3º. Não será admitida a inclusão, no Quadro Permanente, de membro do magistério que não preencha os requisitos exigidos para os respectivos cargos, salvo aqueles que já estavam enquadrados à época da publicação desta Lei.

§ 4º. Os Cargos que compõem o Quadro Permanente do magistério são os seguintes:

I - Professor

a) Professor **Nível "I"** – Curso com formação mínima para o magistério em nível médio na modalidade Normal para o exercício na educação infantil, e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental e nas séries iniciais da educação de jovens e adultos;

b) Professor **Nível "II"** - Curso de graduação em Licenciatura Plena ou outra correspondente a áreas de conhecimento específica do currículo, com formação pedagógica



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

nos termos da legislação vigente para o exercício de docência na educação básica infantil, do ensino fundamental, médio e da Educação de Jovens e Adultos;

II - Especialista em Educação - Nível Único – graduado em pedagogia ou com licenciatura em área específica com especialização, em nível de pós-graduação, para as funções de planejamento, orientação, supervisão escolar, gestão escolar, educação especial, informática na educação ou outras especialidades criadas por lei

CAPÍTULO III
DO PROVIMENTO NA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Art. 8º. O provimento dos profissionais da carreira do magistério da Educação Básica far-se-á através ato da autoridade competente, observando-se as regras deste capítulo e de forma subsidiária, as constantes do Regime Jurídico dos Servidores do Município.

Seção I

Do ingresso

Art. 9º. O ingresso de profissionais em cargos efetivos da carreira do magistério será mediante Concurso Público de Provas e Títulos.

Art. 10. O concurso público de caráter classificatório e eliminatório tem por finalidade avaliar o grau de conhecimento e a classificação profissional do candidato com vista ao desempenho das atribuições do cargo a ser preenchido.

Art. 11. São requisitos básicos para o ingresso nos cargos de carreira do magistério público municipal.

- I** – nacionalidade brasileira ou naturalidade;
- II** – gozo dos direitos políticos;
- III** – quitação das obrigações militares e eleitorais;
- IV** – habilitação profissional ou nível de escolaridade exigido para o cargo;
- V** – atendimento as condições específicas previstas no exercício do cargo.
- VI** - existência de vaga;
- VII** - previsão de lotação numérica específica para o cargo;

Art. 12. A investidura nos cargos que compõem a carreira do magistério público municipal ocorrerá com a posse, através de nomeação, na classe e nível correspondente à habilitação, nos termos desta lei.

Art. 13. Admitir-se-á outras formas de seleção pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

- I** - provimento temporário;
- II** - substituição emergencial através de prova de títulos.

Art. 14. As formas de provimento, exercício e vacância de cargos obedecerão aos preceitos desta lei e ao estatuto geral dos servidores municipais.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA
Seção II
Da Nomeação e Posse

Art. 15. - A nomeação far-se-á em caráter efetivo, obedecida, rigorosamente, a ordem de classificação, o número de vagas, o prazo de validade do concurso e as regras constantes do edital do concurso.

Parágrafo único. A nomeação depende de prévia verificação da inexistência de acumulação de cargos vedada pela legislação vigente.

Art. 16. A posse é o ato administrativo mediante a assinatura do Termo de Posse, contendo atribuições, o deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, inalterável unilateralmente por quaisquer das partes, ressalvados os atos de ofício previsto em Lei.

§ 1º. A posse dar-se-á no cargo de acordo com a categoria funcional e classe correspondente à sua habilitação.

§ 2º. O prazo para a posse é de trinta dias, a partir da publicação do ato de provimento, podendo ser prorrogável por igual período a pedido do interessado ao cargo efetivo, devidamente justificado e aceito pela Administração Municipal.

§ 3º. Em se tratando de candidato impedido de tomar posse por motivo respaldado na Lei, o prazo se estenderá até que se encerre o impedimento.

§ 4º. O profissional da Educação ao tomar posse deverá apresentar na área de Recursos Humanos (SEMED) a documentação exigida para o provimento do cargo, formação de dossiê, acompanhamento da vida funcional e concessão de promoção após o estágio probatório.

Seção III
Da Lotação e do Exercício

Art. 17. A lotação de cargos do magistério é única e centralizada na Secretaria Municipal da Educação.

Art. 18. A designação para atuação em unidade escolar, da Secretaria Municipal da Educação, obedece à ordem de classificação em concurso e a existência de vaga.

Art. 19. Por necessidade de serviço, o Profissional do Magistério pode ser designado para exercer suas atividades em mais de uma unidade escolar ou removido de uma para outra unidade de ensino no mesmo município, de acordo com critérios regulamentares estabelecidos em edital de concurso.

Art. 20. Não perde a designação o profissional do magistério afastado, nos termos da lei, para:



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

- I - exercer cargo de provimento em comissão ou função gratificada em qualquer das três esferas de Poder;
- II – desempenhar função especial, de interesse do Município;
- III – gozo de licença remunerada, prevista em lei.

Seção IV
Do estágio probatório

Art. 21. O profissional da educação nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito a estágio probatório, por prazo de 03 (três) anos.

§ 1º. A realização do estágio probatório é obrigatória para os profissionais da educação aprovados em concurso público de provas e títulos, mesmo que exerça ou tenha exercido, como efetivo, estável ou em outra situação, o magistério na Rede Pública Municipal de Ensino ou em outra rede escolar.

§ 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 do Servidores Públicos e outros julgados necessários para o quadro do magistério, dentre eles:

- 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. O estágio probatório corresponderá a uma complementação do processo seletivo, devendo o desempenho do profissional ser avaliado por Comissão instituída para essa finalidade, como requisito para aquisição de estabilidade no cargo efetivo da carreira do magistério e será disciplinado em regulamento específico, proposto pela Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal e aprovado por ato do Executivo.

Art. 22. O profissional em estágio probatório não terá direito a evolução funcional e conseqüente qualquer outro investimento do município.

CAPÍTULO IV
Dos Direitos, Deveres, Vantagens Responsabilidades e Benefícios

Seção I

Dos direitos

Art. 23. São direitos específicos do profissional do magistério público municipal:



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

- I – receber remuneração de acordo com a classe, o nível de habilitação, a referência e a jornada de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei, e independentemente da etapa, nível de ensino, série ou ano da educação básica em que atue;
- II – participar da elaboração da proposta pedagógica da escola e do processo de sua implantação e avaliação;
- III – escolher e aplicar livremente os processos didáticos e as formas de avaliação de aprendizagem, observadas as diretrizes do sistema de ensino, da proposta pedagógica e do regimento da escola;
- IV – dispor de condições adequadas de trabalho;
- V – ter assegurada oportunidade de aperfeiçoamento profissional continuado;
- VI – ter acesso aos serviços de suporte pedagógico e de apoio especializado;
- VII - Acumular dois cargos de professor ou um cargo de professor e outro técnico - científico, desde que haja compatibilidade de horário (CF, art. 37, XVI);
- VIII – usufruir dos demais direitos e vantagens previstas nesta Lei.
- IX - Outras que venham a ser conferidas por Lei.

Parágrafo único. O servidor do magistério que se encontre em regime de acumulação de cargos deverá solicitar à chefia imediata a que está vinculado parecer de acumulação de cargos, nos termos da regulamentação da Secretaria Municipal Responsável pela área de Recursos Humanos.

Seção II

Dos deveres

Art. 24. O profissional do magistério tem o dever de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta ética e funcional adequada à dignidade profissional.

Parágrafo único. Além dos deveres comuns previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itinga do Maranhão-MA, incumbe ao profissional do magistério o cumprimento das tarefas previstas nesta Lei, dentre outras atribuições que lhe são legalmente atribuídas, devendo ainda observar:

- I – Ser um profissional competente e desempenhar suas funções com dignidade necessária ao padrão de qualidade do ensino;
- II – Cumprir zelosamente com todos os objetivos do Sistema Educacional;
- III – Aperfeiçoar-se profissionalmente, buscando cada vez mais melhoria do seu conhecimento;
- IV – Ter todo o zelo necessário à conservação do patrimônio público municipal confiado à sua guarda;
- V – Procurar as melhores técnicas didático-pedagógico que desenvolva a capacidade do educando;
- VI – Auxiliar na busca de métodos de combate a evasão e a repetência;
- VII – Participar das programações da sua Unidade Escolar e da Secretaria Municipal de Educação;
- VIII – Ter respeito aos seus superiores hierárquicos e tratar com urbanidade a todos os usuários dos serviços da educação;
- IX – Cumprir e respeitar as normas legais e regulamentares;



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

X - Zelar e cumprir o Regulamento interno das Escolas Municipais.

Seção III

Das responsabilidades

Art. 25. Aplicam-se, no que couber, ao Pessoal do Magistério Público Municipal, as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, relativas a proibições, responsabilidades e penalidades.

Art. 26. É vedado ainda aos profissionais do magistério:

I - Referir-se desrespeitosamente por qualquer meio, às autoridades constituídas ou a atos da administração pública, sendo lícita a crítica impessoal e construtiva à organização e atos administrativos que lhe disserem respeito.

II - Promover manifestações de despreço, ou de caráter político-partidário, dentro da repartição ou escola, ou solidarizar-se com elas.

III - Deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada ou retirar-se do trabalho no horário do expediente sem prévia autorização do superior hierárquico.

IV - Tratar de assuntos particulares nas horas de trabalho.

V - Valer-se do cargo para desempenhar atividades estranhas às suas atribuições ou para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito.

VI - Exceder-se na aplicação de medidas educativas de sua competência.

Seção IV

Da remuneração

Art. 27. A remuneração do titular de cargo da carreira corresponde ao vencimento relativo à referência e ao nível da carreira em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, nos termos do anexo III.

Art. 28. O profissional do magistério será remunerado de acordo com a Tabela de Vencimentos constante de Anexos desta Lei.

Parágrafo único. As vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias serão calculadas sobre o vencimento.

Art. 29. Além do vencimento compatível com a sua formação e carga horária, o integrante do quadro do magistério, quando no exercício do cargo de diretor de unidade escolar fará jus à gratificação pelo exercício de direção, tomando-se por referência o salário base do servidor, nos termos do anexo IV desta lei.

§ 1º. Anualmente a Administração Municipal fará a adequação da tipologia das escolas para efeito deste artigo, com base nos dados do Censo Educacional Oficial do ano anterior, imediatamente após a divulgação deste pelos órgãos competentes.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

§ 2º. A gratificação a que se refere este artigo é de caráter temporário, vedada sua incorporação à remuneração do profissional do magistério.

Art. 30. Ficam criados os seguintes cargos, símbolos e quantitativo constam do anexo V desta lei:

I - Comissionados:

- a) - Coordenador pedagógico
- b) - Diretor de Unidade Escolar.
- c) - Vice-Diretor de Unidades Escolares;
- d) - Assessor Técnico em Educação.

II - Funções Gratificadas:

- a) - Secretário de Unidade Escolar;
- b) - Auxiliar de Unidade Escolar.

Parágrafo Único. É condição para provimento ao cargo de Diretor de Unidade Escolar ser graduado em pedagogia ou com licenciatura em área específica com especialização em nível de pós-graduação em gestão escolar.

Art. 31. O município aplicará, no mínimo 60% (sessenta por cento) dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) na remuneração dos profissionais da educação em efetivo exercício no desenvolvimento da educação básica.

Parágrafo Único. Havendo sobra de verba oriunda do FUNDEB para complementação do índice de gasto de no mínimo 60% (sessenta por cento) dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) na remuneração dos profissionais da educação, esta será rateada equitativamente entre os profissionais em efetivo exercício no desenvolvimento da educação básica.

Seção V

Da jornada

Art. 32. Os profissionais do Magistério terão as seguintes cargas horárias:

I – Professor 1 Turno - vinte horas semanais, sendo até 16 (dezesseis) em sala de aulas e 4 (quatro) em horas-atividades;

II – Professor 2 Turnos - quarenta horas semanais, sendo até 32 (trinta e duas) em sala de aulas e 8 (oito) em horas-atividades;

III - O professor no exercício de função que não de regência de classe e os especialistas terão jornada de trabalho de quarenta horas semanais correspondentes a oito horas diárias.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

§ 1º. As horas/atividades, com duração equivalente a horas/aula, cumpridas obrigatoriamente na unidade escolar, destinam-se a estudos, planejamento e avaliação, a reuniões pedagógicas, a atendimento dos alunos e de seus pais ou responsáveis, além de outras atividades constantes da proposta pedagógicas da escola.

§ 2º. Hora aula é o período de tempo efetivamente destinado à docência.

§ 3º. Hora atividade é o período dedicado, prioritariamente no recinto escolar, objetivando:

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.

§ 4º. Somente terá direito a usufruir horas atividade, o profissional de educação nas funções de docência.

Art. 33. A forma de exercício das horas atividade será definida na proposta pedagógica da unidade escolar, respeitadas as diretrizes fixadas pela Secretaria de Educação do município e supervisionadas pela direção da unidade escolar.

Seção VI

Das férias

Art. 34. O período de férias anuais dos profissionais do magistério lotados nas unidades de ensino fica estabelecido da seguinte forma:

I – Professor em função de docência - 45(quarenta e cinco) dias anuais, conforme calendário escolar definido pelo Sistema;

II – Especialista em Educação – 30 (trinta) dias por ano, de acordo com o calendário escolar definido pelo Sistema.

Art. 35. As férias do titular do profissional do magistério em exercício nas unidades escolares serão distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola e de acordo com o calendário anual, de forma a atender às necessidades didático-pedagógicas e administrativas do estabelecimento.

Seção VII

Das Faltas

Art. 36. As faltas justificadas pelo chefe que não exceda o número de 12 (doze) faltas ao ano serão consideradas como de efetivo exercício.



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

Art. 37. Ao professor com exercício nas turmas de 6ª a 9ª séries do ensino fundamental, será facultado a compensação de faltas de horas sem aula, dentro do mês quando da ausência de outro professor nos seus horários de atividade escolar.

Seção VIII

Da remoção

Art. 38. Remoção é o deslocamento do integrante do Quadro de Cargos do Magistério de uma unidade educacional para outra ou para setores da Secretaria Municipal de Educação, mediante demonstração da necessidade e oportunidade administrativa.

§ 1º No ato da remoção, de caráter voluntário, o docente fica sujeito a cumprir a jornada de trabalho oferecida pela unidade educacional para a qual está sendo removido.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação, em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos, estabelecerá procedimento administrativo relativo ao processo de remoção.

Seção IX

Da Isenção de Sala de Aula

Art. 39. A isenção de sala de aula consiste no afastamento do professor das atividades de docência pela aquisição de doença no seu exercício, devidamente comprovada por perícia ou laudo médico e o seu aproveitamento em atividades de suporte pedagógico, sem prejuízo de carga e horária, remuneração e carreira.

§ 1º. Para efetivação da isenção será necessário:

- a) Solicitação através de processo administrativo por parte do interessado com apresentação da cópia do contracheque, laudo médico informando a doença e sua origem;
- b) Parecer da perícia médica autorizada, opinando pela isenção e período, que pode ser permanente e/ou temporário.

§ 2º. A isenção será concedida mediante portaria do Secretário Municipal de Educação.

Seção X

Da Qualificação Profissional

Art. 40. A qualificação profissional objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira será assegurada através de curso de formação continuada em serviço e de outras atividades de atualização profissional.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

§ 1º. O processo de qualificação profissional ocorrerá por iniciativa do Poder Executivo ou por instituição credenciada para esse fim, ou por iniciativa do próprio profissional do magistério.

§ 2º. Ao profissional do magistério em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Rede Municipal de Ensino e da Administração Pública.

CAPÍTULO V
EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I

Disposições Gerais

Art. 41. Fica instituído o sistema de Evolução Funcional nos cargos do Magistério Público Municipal, sob as seguintes formas:

- I - Progressão Vertical; e
- II - Progressão Horizontal.

Seção II

Da Progressão Vertical

Art. 42. A Progressão Vertical é a passagem do nível I para o nível II, mediante apresentação de títulos, diplomas ou certificados vinculados à área de atuação ou de conhecimento relacionado ao cargo.

§ 1º. O servidor do magistério pode progredir para qualquer dos níveis desde que cumprida a exigência na forma desta Lei.

§ 2º. Titulação utilizada para fins de ingresso no cargo não pode ser utilizada na Progressão Vertical.

§ 3º. Um mesmo título, diploma ou certificado não pode servir de documento para Progressão Vertical e Progressão Horizontal.

Art. 43. Está habilitado à Progressão Vertical o servidor do Magistério:

- I – estável no cargo e situação em que pleiteia a progressão;
- II - que não estiver respondendo a processo de natureza disciplinar;
- III - que não tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos três anos; e

José



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

IV - que cumprir as exigências definidas nesta Lei.

Seção III

Da Progressão Horizontal

Art. 44. A Progressão Horizontal é a passagem de uma referência para outra imediatamente superior, do nível e classe em que o profissional do magistério estiver enquadrado, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho e dar-se-á, por antiguidade e por avaliação de desempenho

Subseção I

Da Progressão Horizontal Por Antiguidade

Art. 45. A Progressão Horizontal por antiguidade far-se-á num escalonamento de A a J para cada classe dentro do mesmo nível, pela mudança sucessiva e crescente de classe e após cumprimento do estágio probatório de 03 (três) anos, conforme determina o Art. 41 da Constituição Federal, observando interstício de 03 (três) anos, entre letras.

- I -** Classe A - o que contar de 0 a 3 anos;
- II -** Classe B - o que contar a partir de 3 anos;
- III -** Classe C - o que contar a partir de 6 anos;
- IV -** Classe D - o que contar a partir de 9 anos;
- V -** Classe E - o que contar a partir de 12 anos;
- VI -** Classe F - o que contar a partir de 15 anos;
- VII -** Classe G - o que contar a partir de 18 anos;
- VIII -** Classe H - o que contar a partir de 21 anos;
- IX -** Classe I - o que contar a partir de 24 anos;
- X -** Classe J - o que contar a partir de 27 anos;

Parágrafo Único. A progressão de que trata este artigo é a elevação do servidor a referência imediatamente superior a que pertence, dentro da mesma categoria funcional, classe e nível, obedecendo a um percentual de 3% (três por cento) do salário base, entre si.

Subseção II

Da Progressão Horizontal Por Avaliação de Desempenho

Art. 46. A Progressão Horizontal por avaliação de desempenho será regulamentada por ato do Executivo.

Art. 47. Está habilitado à Progressão Horizontal o servidor:

- I -** estável no cargo e situação em que pleiteia a progressão;



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

II - que não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior, nos últimos 03 (três) anos;

III - que não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;

IV - que tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no grau em que se encontra;

V - que tiver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média do Grupo, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho.

§ 1º O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

I - será contado a partir da data do efeito financeiro da última Progressão Horizontal obtida até a data do efeito financeiro da Progressão Horizontal em que está concorrendo o servidor;

II - somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada na sua aferição a contagem dos períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, ininterruptos ou não, exceto:

a) nos casos de licença maternidade e licença capacitação e licença sabática; e

b) nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, ininterruptos ou não.

§ 2º A média a que se refere o inciso V do "caput" deste artigo é obtida a partir da soma das notas obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho e/ou na Avaliação Especial de Desempenho, em cada Grupo, não podendo ser inferior a 7 (sete) pontos.

§ 3º Não prejudica a contagem de tempo, para os interstícios necessários à evolução funcional, a nomeação dos Profissionais da Educação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na administração direta.

Seção III

Disposições Comuns à Evolução Salarial

Art. 48. A graduação em Nível Superior e os demais títulos e cursos por si só não acarreta a promoção, devendo esta ser objeto de procedimento administrativo interno.

§ 1º. A Evolução Funcional em qualquer de suas formas e modalidades será requerida no período de 1º de janeiro a 31 de julho de cada ano, e será instruída por certificado ou diploma chancelado pelos órgãos competentes, documentos pessoais, termo de posse, portaria de nomeação e contracheque.



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

§ 2º. O prazo para análise da documentação e emissão de parecer será de 01 a 30 de agosto do mesmo ano;

§ 3º. Os requerimentos com pareceres favoráveis serão encaminhados ao departamento de recursos humanos para inclusão do nível requerido a partir de 1º de janeiro do ano seguinte.

§ 4º. Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão;

§ 5º. O professor com acumulação de cargo, prevista em lei, poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os cargos, obedecidos aos critérios estabelecidos neste artigo.

CAPÍTULO VI

Da Gratificação de Incentivo à Qualificação Profissional

Art. 49. Fica instituído a gratificação de Incentivo à Qualificação Profissional obtida após o ingresso nos quadro de carreira do Magistério Público do Município de Itinga, incidente sobre o vencimento básico da seguinte forma:

I - 5% (cinco por cento), para os portadores de Certificados de cursos de Atualização Educacional de no mínimo 180h;

II - 10% (dez por cento), para os portadores de certificado de cursos de atualização educacional de no mínimo 360h;

III - 15% (dez por cento), para os portadores de certificado de cursos de atualização educacional de no mínimo 720h;

IV - 10% (dez por cento), portadores de pós-graduação lato sensu, cursado em Instituições oficiais autorizadas e/ou reconhecidas pelo MEC;

V - 15% (quinze por cento), para os portadores de diploma de pós-graduação de Mestre cursado em Instituições de Ensino Superior reconhecidas pelo MEC;

VI - 20% (vinte por cento), para os portadores de diploma de pós-graduação de Doutor, cursado em Instituições de Ensino Superior reconhecidas pelo MEC.

§ 1º. Os cursos de atualização e pós-graduação *Latu e Strictu Sensu* devem estar vinculados à área de atuação do servidor, podendo ser cumulativos, apenas uma atualização com uma pós-graduação.

§ 2º. Os totais previstos nos incisos I, II e III poderão ser alcançados em um ou mais cursos, obedecendo ao limite mínimo de 40 (quarenta) horas e frequência igual ou superior a 80% (oitenta por cento) em cada curso.



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

§ 3º. Dar-se-á ao incentivo funcional à qualificação o mesmo procedimento administrativo aplicado para os fins de aquisição de evolução funcional.

CAPÍTULO VII

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 50. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Evolução Funcional.

§ 1º. O Sistema de Avaliação de Desempenho será gerido por Comissão instituída através de Decreto de chefe do Poder Executivo, devendo ser composta por:

- I – O Diretor da escola;
- II – 01 membro do quadro de docente, com estabilidade funcional;
- III – 01 membro do quadro de Especialista em Educação com estabilidade funcional.
- IV – 01 servidor do quadro da Secretaria Municipal de Administração.

§ 2º. Sessenta dias antes do término do estágio probatório, o Diretor da escola encaminhará à Secretaria Municipal de Educação, relatório circunstanciado da Comissão sobre o resultado final da avaliação de desempenho do docente ou do especialista em educação e pronunciamento quanto à sua confirmação no cargo.

§ 3º. Na hipótese de parecer desfavorável à permanência do funcionário, será instaurado procedimento administrativo onde se garanta ao servidor a ampla defesa e o contraditório.

§ 4º. O servidor do magistério não aprovado no estágio probatório é exonerado do serviço público municipal de acordo com todas as prerrogativas que a Lei permitir.

Art. 51. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

- I - Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal, e para fins da primeira Evolução Funcional;
- II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Art. 52. A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

- I - Evolução da Qualificação;
- II - Avaliação Funcional; e



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

III - Assiduidade.

§ 1º A Evolução da Qualificação é mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na área de atuação do servidor, identificados nos processos de Avaliação Funcional.

§ 2º A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura e do órgão em que estiver em exercício.

§ 3º A Assiduidade será mensurada anualmente tendo por base faltas injustificadas, conforme a escala abaixo:

- a) nenhuma falta: 10 pontos;
- b) até 2 falta: 5 pontos;
- c) de 3 a 4 faltas: 3 pontos;
- d) igual ou superior a 5 faltas: 0 pontos.

Art. 53. O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto, 60 (sessenta) dias após a publicação desta lei.

**CAPÍTULO VIII
DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO**

Art. 54. Fica autorizada a contratação temporária mediante contrato administrativo, à título precário.

Parágrafo único. Considera-se como necessidade temporária e excepcional interesse público as contratações que visem a:

- I - substituir o profissional da educação temporariamente afastado, e
- II - suprir a falta, quando da ausência de profissionais da educação aprovados em concurso público.

Art. 55. A contratação a que se refere o inciso I do artigo anterior somente poderá ocorrer quando não for possível a convocação de outro professor para trabalhar em regime suplementar, devendo recair sempre que possível, em professor aprovado em concurso público que se encontre na espera de vaga ou mediante processo seletivo de títulos, ou de provas e títulos.



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

Parágrafo único. O professor concursado que aceitar a contratação nos termos deste artigo, não perderá o direito ao provimento do cargo para o qual for nomeado futuramente e nem sofrerá qualquer prejuízo na ordem de classificação.

Art. 56. A contratação para suprir a falta de professores aprovados em concurso público observará as seguintes normas:

I - será sempre em caráter suplementar e a título precário, mediante verificação prévia da falta de profissionais aprovados em concurso público ou em razão de necessidade excepcional e/ou temporária relacionada ao ensino.

II - a contratação nos termos do inciso anterior obriga o Município a providenciar abertura de concurso público no prazo máximo de máximo de um ano.

III - a contratação regradada no *caput* deste artigo será precedida de seleção pública, na forma regulamentada pela Administração e será por prazo determinado de até dez meses.

IV - somente poderão ser contratados professores que satisfaçam a instrução mínima exigida para atuar em caráter suplementar e a título precário, conforme previsto na legislação federal que fixa as diretrizes e bases da Educação Nacional.

**TÍTULO III
DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS
CAPÍTULO I
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA**

Art. 57. Na implantação do presente Plano serão analisados:

I - A situação funcional do servidor;

II - A correlação das atribuições do cargo ocupado com as do correspondente no novo Plano;

III - O preenchimento dos requisitos exigidos para o novo cargo;

IV - As reais necessidades de recursos humanos na educação básica;

V - Os recursos orçamentários disponíveis.

Art. 58. O número de cargos da Carreira do Magistério Público Municipal, atribuições, quantitativos, forma de aquisição e habilitação são as constantes em anexos:

Art. 59. O primeiro provimento dos cargos do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal dar-se-á com os atuais titulares de cargos efetivos de profissionais do magistério pertencentes ao quadro permanente, atendida a exigência de habilitação mínima.

§ 1º. Os atuais detentores do cargo de professor com formação de nível médio, com habilitação de curso normal serão enquadrados no Nível 1, Referência A.

§ 2º. Os Profissionais do Magistério serão distribuídos em classes, níveis e referências com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

§ 3º. O enquadramento dos profissionais do magistério na Carreira instituída por esta Lei observará a posição atual ocupada no plano de carreira vigente, quanto à titulação e ao vencimento.



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

§ 4º. Se a nova remuneração decorrente do enquadramento no Plano de Carreira for inferior à remuneração, até então percebida pelo profissional do magistério, ser-lhe-á assegurada a diferença, como vantagem pessoal.

Art. 60. Os atuais integrantes do Magistério Público Municipal de Itinga do Maranhão - MA estáveis, efetivos, regulares e habilitados, serão alocados nos cargos permanentes integrantes deste Plano, mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Art. 61. Os profissionais do magistério efetivos que se encontrem à época de implantação do novo Plano de Carreira e Remuneração em licença para trato de interesse particular ou à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, serão enquadrados por ocasião da reassunção, no órgão de origem, desde que atendam os requisitos de habilitação estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. Os servidores do cargo do Magistério em desvio de função, só serão enquadrados quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

**CAPÍTULO II
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA**

Art. 62. Fica instituída a Comissão Transitória de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar a sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão, integrada por 05 (cinco) membros, composta pelo Secretário Municipal de Educação, por 02 (dois) representantes dos Profissionais do Magistério (01 Professor e 01 Especialista), 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração, 01 (um) representante da Procuradoria Geral e será presidida pelo Secretário Municipal de Educação.

**CAPÍTULO III
DO ENQUADRAMENTO**

Art. 63. Terá direito ao enquadramento na presente Lei, o profissional do magistério estável, concursado, regular e que apresente a habilitação exigida para o exercício do cargo de acordo com a legislação vigente.

Art. 64. O enquadramento dos servidores do quadro permanente do pessoal do magistério da rede pública municipal de ensino de Itinga do Maranhão - MA dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício da função, em classes e níveis salariais iguais ou superiores aos que já ocupa no momento da implantação do novo plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito, observando-se, ainda, a jornada de trabalho.

Art. 65. Os Professores do quadro de pessoal permanente do magistério público, estável, concursados, regulares e habilitados serão enquadrados nos Níveis 01 e 02 do quadro da carreira, na classe de habilitação que pertence e nas referências que lhes corresponder,



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

observado os critérios previstos nesta lei e nos seus anexos.

Art. 66. O servidor que considerar seu enquadramento em desacordo com as normas desta Lei poderá no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data da publicação do respectivo ato, peticionar a revisão à Comissão de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, através de requerimento devidamente fundamentado.

Art. 67 - Da decisão da Comissão de Gestão do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração, caberá recurso a ser interposto ao Executivo Municipal, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da notificação do resultado.

**CAPÍTULO IV
DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 68. Para o desempenho de atividades auxiliares ou de serviços gerais não específica na carreira do magistério, mas necessária ao funcionamento do sistema educacional nas unidades escolares, serão designados servidores do Quadro Geral dos Servidores Públicos Municipais, em número condizente com as necessidades e natureza dos serviços, cuja atribuições, regime e plano deverão constar de forma específica no regime jurídico dos servidores da Prefeitura.

Art. 69. O professor que tiver acima de 50 (cinquenta) anos de idade e 20 (vinte) anos de efetivo exercício de magistério público no Município de Itinga do Maranhão terá redução na jornada de trabalho de trabalho igual a 50% (cinquenta) por cento sem prejuízos nos vencimentos.

Art. 70. Até que se faça o enquadramento dos servidores e realize concurso específico para preenchimento das vagas de especialistas da educação, ou mesmo na vacância, estas funções serão exercidas por profissionais de nível superior, na condição de cargo comissionado.

Art. 71. As contratações para atender necessidades temporárias obedecem à legislação própria do Município e terão remunerados e jornada compatível com aquela definida para o cargo afetivo.

Parágrafo único. Não se aplicam aos contratos temporários as regras de Evolução Funcional.

Art. 72. A aposentadoria do pessoal do magistério fica assegurada dentro do que precípuo o art. 202, III da Constituição Federal.

Art. 73. A tolerância para o cumprimento do disposto no parágrafo único do artigo 30 será de 18 (dezoito) meses, a contar da publicação desta Lei.

Art. 74. Fica estabelecido o mês de maio como data-base para revisão dos salários dos profissionais da educação.



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

Art. 75. Integram esta lei os anexos I, II, III, IV, V e VI.

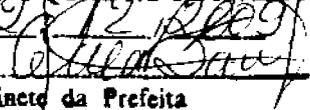
Art. 76. Aos casos omissos nesta Lei, aplicar-se-á o disposto no Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Servidores Públicos de **Itinga do Maranhão**.

Art. 77. As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 78. Esta Lei entra em vigor 90 (noventa) dias da data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial as Leis nº 051 de 30 de junho de 1998; 054 de 09 de novembro de 1998; 029 de 09 de dezembro de 2002; 051, de 31 de maio de 2004; 080, de 19 de outubro de 2007; 095, de 12 de dezembro de 2008; e 102, de 08 de julho de 2009.

Gabinete da Prefeita de Itinga do Maranhão, em 22 de dezembro de 2009.


**LUZIVETE BOTELHO DA SILVA
PREFEITA DE ITINGA DO MARANHÃO**

PUBLICADO NO QUADRO DE AVISOS
EM: 22/12/2009

Gabinete da Prefeita



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

**ANEXO I
CARGO, SÍMBOLO, SALÁRIO E QUANTITATIVO DE CARGOS EFETIVOS**

ORDEM	CARGO	SÍMBOLO	SALÁRIO	QUANTIDADE
01	Professor	MAG I - 20h	511,50	80
		MAG I - 40h	1.073,46	110
02	Professor	MAG II - 20h	826,27	20
		MAG II - 40h	1.653,14	140
03	Especialistas em Educação	E E ÚNICO	1.818,45	20

**ANEXO II
DESCRIÇÃO DA CATEGORIA FUNCIONAL, CARREIRA, CARGO, SIMBOLOGIA,
HABILITAÇÃO E ÁREA DE ATUAÇÃO**

CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CARGO	CÓDIGO	NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO
Professor	Professor Nível Médio	Professor	MAG	I	Nível médio na modalidade Normal destinado à formação de docentes para Educação Infantil, do ensino fundamental - séries iniciais e da Educação de Jovens e Adultos - séries iniciais.	Infantil 1º ao 5º Ano Educação de Jovens e Adultos
	Professor de Nível Superior	Professor	MAG	II	licenciatura plena, licenciados para o pleno exercício de regência em sala de aula, com habilitação específica	Infantil, fundamental, médio e Educação de Jovens e Adultos
Especialistas em Educação	Planejamento Escolar	Especialista em educação	MAG	Único	Licenciatura Plena com habilitação em Administração Escolar, gestão escolar, educação especial, informática na educação ou outras especialidades criadas por lei ou correlato	Infantil, fundamental, médio e Educação de Jovens e Adultos
	Inspecção Escolar	Inspetor Escolar	MAG	Único	Licenciatura Plena com habilitação em Inspecção Escolar ou correlato	Infantil, fundamental, médio e Educação de Jovens e Adultos
	Supervisão Escolar	Supervisor Escolar	MAG	Único	Licenciatura Plena com habilitação em Supervisão Escolar ou correlato	Infantil, fundamental, médio e Educação de Jovens e Adultos
	Orientação Educacional	Orientador Escolar	MAG	Único	Licenciatura Plena com habilitação em Orientação Educacional ou correlato	Infantil, fundamental, médio e Educação de Jovens e Adultos

JSE



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

ANEXO III
TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS

CARGO	SIMBOLO	HORAS	NÍVEL	REFERÊNCIA 3%									
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Professor	MAG.	20	I	511,50	526,85	542,65	558,93	575,70	592,97	610,76	629,08	647,95	667,39
Professor	MAG.	40	I	1023,00	1053,69	1085,30	1117,86	1151,40	1185,94	1221,52	1258,16	1295,91	1334,78
Professor	MAG.	20	II	826,67	851,47	877,01	903,32	930,42	958,34	987,09	1016,70	1047,20	1078,62
Professor	MAG.	40	II	1653,34	1702,94	1754,03	1806,65	1860,85	1916,67	1974,17	2033,40	2094,40	2157,23
Especialista em Educação	E E	40	Único	1818,86	1873,43	1929,63	1987,52	2047,14	2108,56	2171,81	2236,97	2304,08	2373,20



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA

ANEXO IV
TABELA DE GRATIFICAÇÃO

Cargo	Nº DE ALUNO POR ESCOLA	Valor da Gratificação em percentual tomando como referência o salário base do Profissional e o nº de alunos permanentes na escola
DIRETOR DE UNIDADE ESCOLAR	Até 150	10%
	151 a 350	150%
	351 a 550	20%
	551 a 750	25%
	751 acima	30%
Secretário de Unid. Escolar	Qualquer faixa	15%
Auxiliar de Secretaria de Unid. Escolar	Qualquer faixa	10%



Estado do Maranhão

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA**

**ANEXO V
TABELA DE CARGO COMISSIONADOS E FUNÇÃO GRATIFICADAS**

ORDEM	CARGO	SÍMBOLO	QUANTIDADE	SALÁRIO
01	Coordenador pedagógico	CC	03	1.818,86
02	Diretor de Unidade Escolar	CC	20	Isolado
03	Vice-Diretor de Unidade Escolar	CC	12	Isolado
04	Assessor Técnico em Educação	CC	01	2.341,93
05	Secretário de Unidade Escolar	FG		Isolado

JES



Estado do Maranhão

PREFEITURA MUNICIPAL DE ITINGA DO MARANHÃO
GABINETE DA PREFEITA
ANEXO VI
DAS ATRIBUIÇÕES DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

PROFESSOR: – integrante do Grupo Ocupacional do Magistério da Educação Básica da Rede Pública Municipal de Itinga do Maranhão - Maranhão, que no desempenho de suas funções deve proporcionar ao educando a formação necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades como elemento de auto-realização, qualificação para o trabalho e preparo para o exercício consciente da cidadania, cujas funções serão exercidas por profissionais com formação em curso de graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia ou em curso de Normal Superior ou outra graduação correspondente a área de conhecimento específico no currículo com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente, admitida como formação mínima para o exercício do magistério da Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental, a oferecida em nível médio, na Modalidade Normal, constituindo suas tarefas específicas, dentre outras:

- I – Participar e contribuir na elaboração e cumprimento de forma integral do plano de trabalho previsto na proposta pedagógica da escola;
- II – Zelar por uma aprendizagem construtiva para a formação e cidadania do aluno, com vista, à preparação do mesmo para uma sociedade digna e humana.
- III – Estabelecer e programar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- IV – Ministrar os dias letivos e as horas/aula estabelecidas pelo calendário escolar no prazo previsto;
- V – Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e avaliações;
- VI – Colaborar com as atividades de articulação, com as famílias e a comunidade;
- VII – Dar cumprimento às demais tarefas indispensáveis para a conquista dos fins educacionais da escola e do processo ensino-aprendizagem;
- VIII – Aplicar o processo didático e métodos a serem empregados na transmissão e avaliação da aprendizagem, respeitando os planos e as diretrizes oficialmente estabelecidas;
- XIX – Participar de todas as atividades programadas na comunidade escolar ou no ambiente de trabalho;
- X – Frequentar cursos oficialmente instituídos voltados para a habilitação, especialização, aperfeiçoamento e/ou atualização;
- XI – Apresentar planos e relatórios que lhe forem exigidos em decorrência de suas atividades;
- XII – Dar sugestões que visem a melhoria do ensino;
- XIII – Participar, quando convocado, de banca examinadora.

ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO: As funções do Especialista em Educação serão exercidas por profissionais da educação, com formação em curso de graduação em licenciatura plena ou Pedagogia e/ou em nível de especialização, com habilitação específica para coordenação, inspeção, supervisão escolar, orientação educacional, gestão e planejamento escolar. Além de outras atribuições previstas em lei, são atribuições comuns aos Especialistas em Educação Básica, integrantes do Grupo Ocupacional do Magistério, ocupante do cargo de Especialista em Educação:

- I – Planejar, orientar, acompanhar e avaliar as ações educativas, estabelecendo uma ação integradora entre os estabelecimentos oficiais de ensino;
- II – Aplicar processo didático e métodos a serem empregados no desenvolvimento e avaliação da aprendizagem, respeitando legislação, planos, propostas, oficialmente estabelecidas pelo sistema;
- III – Manter conduta compatível com a moralidade administrativa, representando contra a ilegalidade, omissão e abuso de poder;
- IV – Exercer suas atividades em regime de colaboração mútua, no limite de suas responsabilidades, para que os objetivos sejam atingidos no setor educacional;
- V – Participar, quando convocado, de bancas examinadoras ou qualquer outra atividade de ensino-aprendizagem;
- VI – Contribuir para a conservação do patrimônio público levando ao conhecimento da autoridade competente, sempre que necessário, sobre a irregularidade devidamente comprovada.