



GOVERNO MUNICIPAL DE AMONTADA  
C.N.P.J: 06.582.449/0001-91 C.G.F.: 06.920.220-6  
Praça Coronel Antonio Belo, Nº. 651 – Centro  
CEP: 62.540-000 – Fone: (\*\*88) 3636. 1134

**LEI Nº. 776/2008**

**Institui o novo Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Grupo Ocupacional do Magistério – PCRM/MAG, revogando as Leis nº 309, de 30 de junho de 1.998 e nº 325, de 23 de dezembro de 1.998 e dá outras providências.**

**EDIVALDO ASSIS DE JESUS, PREFEITO MUNICIPAL DE AMONTADA**, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

#### **CAPÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS:**

**Art. 1º** – Esta Lei aplica-se aos profissionais que exercem atividades de regência em sala de aula e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, correspondentes às atribuições de administrar, planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e coordenar o Ensino Fundamental e a Educação Infantil.

**Art. 2º** – O Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério objetiva a profissionalização e a valorização do servidor do Magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualificação dos serviços de Educação prestados à população do Município de Amontada, maximizando o sucesso do ensino-aprendizagem e, ainda, a eficácia e a continuidade da ação administrativa, através das seguintes ações:

- I. Fortalecer e estimular a Carreira do Magistério, através de uma estrutura compatível com o nível organizacional da Secretaria Municipal de Educação e adotar mecanismos que regulamentem o crescimento funcional e salarial do profissional;
- II. Adotar os princípios da habilitação, do mérito e da avaliação de desempenho, para o desenvolvimento na carreira.
- III. Integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação do Município.
- IV. Exercer a necessária sensibilização para que os professores motivem-se ao alcance de metas e compromissos assumidos pelo Sistema Municipal de Educação, embrião do processo de responsabilização educacional.

**Art. 3º** – A estruturação do Plano de Cargo e Carreiras obedecerá aos seguintes conceitos básicos:

- I. **Cargo Público** – é conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na organização administrativa da educação municipal, cometidas ao profissional do Magistério, acessível a todos os brasileiros; criado por Lei, com denominação própria, número certo e salário pago pelos cofres do Município, para provimento, em caráter efetivo ou temporário, na forma estabelecida em Lei.
- II. **Carreira** – conjunto correspondente ao cargo único e das classes, de mesma natureza funcional e hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor, por mérito, tempo de serviço e formação acadêmica.
- III. **Classe** – divisão básica da carreira, no âmbito do cargo, contendo determinado número de referências de provimento efetivo, de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupadas segundo sua natureza, complexidade e habilitação profissional exigida.
- IV. **Categoria Funcional** – conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.
- V. **Função de Magistério** – atividade de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, coordenação e orientação pedagógica, podendo corresponder a uma designação gerencial ou a uma nomeação para cargo de provimento em comissão.
- VI. **Grupo Ocupacional** – conjunto de carreiras funcionais reunidas, segundo a correlação e a afinidade existente entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou o grau de conhecimento.
- VII. **Quadro de Magistério** – grupo composto por servidores ocupantes do cargo, classes e funções de docência e de suporte pedagógico.
- VIII. **Referência** – posição do profissional do Magistério dentro da classe, que permite identificar a posição do ocupante quanto ao crescimento na carreira e a respectiva remuneração, no âmbito de cada classe.

## CAPÍTULO II

### DA NATUREZA DO CARGO, CARREIRA E DA ESTRUTURA.

**Art. 4º** – O Quadro do Magistério é constituído do cargo de Professor de Educação Básica e das seguintes classes:

- I. Professor de Educação Básica I
- II. Professor de Educação Básica II

**Art. 5º** – Além das classes previstas no artigo anterior, poderá haver, na Secretaria de Educação ou nas Unidades Escolares, cargos de provimento em





comissão de Diretor da Escola Modelo, Diretor de Gestão da Escola Modelo, Diretor de Unidade Escolar I, II e III, Coordenador de Ensino da Escola Modelo e Coordenador de Ensino.

**Art. 6º** – Assegurada a rígida observância às exigências da LDB, os ocupantes do Cargo de Professor de Educação Básica exercerão suas atividades, na seguinte forma:

- I. **Professor de Educação Básica I** lecionará na Educação Infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental.
- II. **Professor de Educação Básica II, sem habilitação em área específica**, lecionará na Educação Infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental.
- III. **Professor de Educação Básica II**, profissional com formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, **para a docência em áreas específicas** das séries finais do ensino fundamental e do ensino médio.

**Art. 7º** – Os professores de educação básica, quando em função de suporte pedagógico, exercerão suas atividades nos diferentes níveis e modalidades da educação infantil, do Ensino Fundamental, inclusive na Educação de Jovens e Adultos.

**Art. 8º** – Os requisitos e a qualificação para o provimento do cargo de docente e suporte pedagógico são os estabelecidos no Anexo I, parte integrante desta Lei.

**Art. 9º** – Este Plano de Cargo e Carreira objetiva a valorização do Profissional do Magistério, de modo a proporcionar a melhoria da qualidade do ensino e fica assim organizado:

- I. Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério MAG, da Educação Infantil e do Ensino Fundamental, segundo os Grupos Ocupacionais, a Categoria Funcional, a Carreira, o Cargo, Classes, Referências e Qualificação para o Ingresso – Anexo I,
- II. Linhas de Transposição – Anexo II
- III. Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal em Extinção – Anexo III.
- IV. Formas de Provimento – Anexo IV.
- V. Tabela Salarial – Anexo V.
- VI. Estrutura dos Cargos Comissionados – Anexo VI.



### CAPITULO III

#### DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 10** – A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades de magistério em sala de aula, com alunos e na escola e de trabalho pedagógico, na escola ou em local indicado pela Secretaria de Educação.

**§1º** - As horas de trabalho pedagógico na Escola deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de ensino, de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de ensino, bem como o atendimento aos pais de alunos.

**§2º** - As horas de trabalho pedagógico destinam-se à preparação de aulas, à avaliação de trabalho dos alunos, aos estudos e eventos de interesse, da Comunidade Escolar.

**Art. 11** – A jornada de trabalho dos docentes será de 100 (cem) ou 200 (duzentas) horas mensais de atividades, correspondendo a:

- I. 80 (oitenta) ou 160 (cento e sessenta) horas mensais em atividades de magistério em sala de aula, com alunos;
- II. 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas mensais de trabalho pedagógico.

**§1º** – Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a ampliar, para uma jornada de trabalho adicional de até 100 (cem) horas mensais, a jornada de professores efetivos; para suprir carências ocasionadas pelas licenças, afastamentos que excedam vinte e nove dias; indisponibilidade de regentes concursados para localizações ou disciplinas específicas ou afastamentos para exercício de direção.

**§2º** – Cessada a necessidade da carga horária de trabalho adicional do docente, o mesmo retornará ao regime de trabalho contratual de 100 (cem) horas mensais;

**§3º** – A retribuição pecuniária, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a um cem avos do valor fixado para a jornada mensal inicial de trabalho docente da Tabela Salarial, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o Docente.

**Art. 12** – Para o Docente investido na função de Diretor de Escola será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo de provimento em comissão, sem a obrigatoriedade de Regência de Classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.



**Art. 13** – Aos demais Docentes investidos em cargos de provimento em comissão, será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo, podendo exercer o Magistério em uma turma ou uma disciplina.

**Art. 14** – A hora de trabalho do Docente terá duração de 60 (sessenta) minutos.

**Art. 15** – O Docente em Regência de Classe é obrigado a cumprir o número de horas-aula, segundo o calendário escolar, devendo recuperá-lo quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento.

**Art. 16** – A recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido através de consenso da Secretaria de Educação, direção da escola e seus docentes.

**Art. 17** – Fica assegurado ao Docente, no máximo 20 (vinte) minutos consecutivos de descanso a cada duas horas de aula.

#### **CAPITULO IV**

#### **DA ORGANIZAÇÃO DO INGRESSO NAS CARREIRAS**

**Art. 18** – A carreira está organizada em classes, integradas por cargo de provimento efetivo, disposto de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições.

**Art. 19** – O ingresso na Carreira dar-se-á por nomeação para Cargo Efetivo, após aprovação em Concurso Público, na Classe e na Referência Inicial e obedecerá aos

dispositivos contidos nas demais normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo.

**Art. 20** – O Concurso Público será de Provas e Títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório.

**Art. 21** – São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito as nomeações que contrariem as disposições contidas no artigo 20, desta Lei.

**Art. 22** – Durante o Estágio Probatório, o servidor do Grupo Ocupacional do Magistério não poderá ser afastado da região de origem, nem fará jus à Evolução Funcional.





**CAPÍTULO V**  
**DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA**

**SEÇÃO I**  
**DA PROGRESSÃO**

**Art. 23** – A progressão é a passagem do profissional do Magistério de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da faixa salarial da mesma classe, obedecidos os critérios de merecimento, mediante avaliação de indicadores de desempenho e da capacidade potencial de trabalho.

**§1º** – Os profissionais poderão se beneficiar com a progressão por merecimento, a cada 36 (trinta e seis) meses, com base na avaliação de desempenho a ser realizada, anualmente, de forma sistemática.

**§2º** – Serão beneficiados com a progressão horizontal até o máximo de 60% dos ocupantes de cada referência.

**Art. 24** – Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito, para efetivação da progressão, serão definidos em Decreto do Poder Executivo Municipal.

**Parágrafo Único** – Os critérios de que trata o *caput* deste artigo serão adotados, na forma e nas condições estabelecidas em regulamento, visando ao processo de avaliação de desempenho e considerando:

- I. Comportamento observável do profissional;
- II. A contribuição do profissional para consecução dos objetivos das respectivas unidades educacionais e o sucesso do processo de ensino-aprendizagem;
- III. A objetividade e a adequação dos instrumentos de avaliação;
- IV. A periodicidade anual;
- V. O conhecimento, pelo profissional dos instrumentos de avaliação e seus resultados;
- VI. Formação continuada do profissional, em cursos na área correlata, com carga definida no Art. 42 desta Lei;

**Art. 25** – É assegurado ao profissional interpor recurso, perante a diretoria que o avaliou e, em caso de discordância, da decisão proferida nessa instância, podendo, se for o caso, recorrer, à instância superior.



**Art. 26** – Para efeito da contagem de tempo, com vistas à concessão da progressão por merecimento, serão computados períodos corridos, interrompendo-se quando o profissional:

- I. For afastado para o trato de interesses particulares;
- II. Estiver gozando licença, sem vencimentos;
- III. For condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;
- IV. Estiver com o vínculo suspenso;
- V. Estiver em prisão administrativa, ou decorrente de decisão judicial;
- VI. Estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou de Direito Público Interno, não pertencente ao Município;
- VII. Estiver desempenhando mandato eletivo;
- VIII. Estiver afastado para realização de cursos de pós-graduação;

§1º – Considerar-se-á o período corrido, para os efeitos deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem;

§2º – Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento da pena de suspensão ou prisão administrativa, se posteriormente, o mesmo for considerado inocente.

**Art. 27** – O número de profissionais que serão avançados por progressão horizontal, corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes do cargo de professor, atendidos os critérios de desempenho.

§1º – Somente ocorrerá arredondamento do quociente, para cima, na extração dos percentuais, quando a fração for igual ou superior a cinco décimos.

§2º – Quando na separação dos percentuais para progressão, resultar em número ímpar, será reservado um junhor número para o critério por desempenho.

**Art. 28** – Em caso de empate na classificação da progressão, proceder-se-á ao desempate de acordo com os seguintes critérios:

- I. Maior tempo de serviço público municipal;
- II. Maior tempo de serviço público;
- III. Maior prole;
- IV. Maior idade.

**Art. 29** – A efetivação da progressão terá início a partir de 1º de julho de 2.009, com intervalos a cada 3 (três) anos.



**Art. 30** – A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, no Orçamento a ser aprovado pela Câmara Municipal, recursos financeiros para efetivar as progressões.

## SEÇÃO II DA EVOLUÇÃO PELA VIA ACADÊMICA

**Art. 31** – Para efeito desta lei considera-se evolução pela via acadêmica, a progressão de uma referência qualquer, para primeira referência correspondente à nova classe do profissional do Magistério, de acordo com a sua formação, comprovada por certidão ou diploma na sua área de atuação e respeitados os direitos adquiridos com relação aos seus vencimentos.

**Art. 32** – A evolução pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do Magistério no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade do seu trabalho.

**§1º** – Os diplomas e as certidões utilizados em uma evolução funcional já efetivada não terão validade para efeito de outra.

**§2º** – Na medida em que for obtendo nova formação, deverá o profissional do Magistério requerer o registro desta, para efeito de avaliação, ao Secretário Municipal de Educação, mediante apresentação do diploma.

**§3º** – A evolução funcional será concedida 1 (um) mês após a data do requerimento do profissional do Magistério, considerando que a documentação que fundamentou o pedido atende às exigências legais;

**Art. 33** – Será concedida uma gratificação de incentivo profissional ao PEB II, calculada sobre o vencimento básico do profissional, não cumulativa, na forma abaixo especificada, quando o certificado corresponder à pós-graduação na área de atuação do docente e previamente aprovada pela administração municipal:

- I. Curso de Especialização – gratificação de 15,0%;
- II. Curso de Mestrado – gratificação de 20,0%;
- III. Curso de Doutorado – gratificação de 30,0%;

## SEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 34** – A Avaliação de desempenho tem por objetivo reconhecer os níveis de compromisso, crescimento, capacidade, qualidade e produtividade do profissional





do Magistério, através de instrumento próprio utilizado para a aferição do seu desempenho, no comprimento de suas atribuições.

**Art. 35** – Na Avaliação de Desempenho serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas, os fatores de produção, de capacitação e atualização do profissional do Magistério e as condições em que estas são exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

- I. Objetividade e adequação aos processos e instrumentos de avaliação do conteúdo ocupacional da carreira;
- II. Contribuição do profissional do Magistério para a consecução dos objetivos da educação do Município;
- III. Comportamento observável do profissional do Magistério relativo à participação, qualidade do trabalho, responsabilidade e produção de trabalhos técnico-científicos;
- IV. Programa de treinamento e desenvolvimento, através de cursos e estágios no respectivo campo de atuação;
- V. Capacidade do avaliador.

**Art. 36** – Será instituída a Comissão de Gestão da Carreira com o fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos profissionais do Magistério, em conformidade com as normas constantes do Decreto do Poder Executivo Municipal, compondo esta comissão um profissional do Magistério indicado pelo Sindicato da categoria.

**Parágrafo Único** - Os critérios, a periodicidade e os formulários da avaliação dos requisitos indicados nos incisos acima citados, serão regulamentados por Lei Específica, do Chefe do Poder do Executivo Municipal.

#### CAPÍTULO VI

#### DA HABILITAÇÃO E DO TREINAMENTO

**Art. 37** – As atividades na área de Habilitação e Treinamento do Profissional do Magistério, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão organizadas através de uma programação prévia, atribuída aos órgãos setoriais da Prefeitura, ou delegadas às entidades públicas ou privadas, especializadas na Capacitação de Recursos Humanos, mediante convênios ou contratos, observados nas normas pertinentes à matéria.

**Parágrafo Único** – O Município implementará programas de qualificação dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas, bem como, em programas de treinamento.

**Art. 38** – O Docente que se afastar para cursar Pós-Graduação terá os seguintes limites de prazos de afastamento:



- I. Até 3 (três) anos para o Mestrado
- II. Até 4 (quatro) anos para o Doutorado
- III. Até 6 (seis) anos para o Mestrado/ Doutorado

**Parágrafo Único** – Os afastamentos de que tratam os incisos I, II e III serão concedidos inicialmente, por 1 (um) ano e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas, pelo Docente.

**Art. 39** – Os Cursos de Pós-Graduação terão como objetivo, desenvolver, aprofundar e aprimorar conhecimentos adquiridos na Graduação, como também, oferecer qualificação especializada na área de atuação do Docente, estimulando-o à criação científica, sem perder de vista a realidade regional, no campo científico e tecnológico.

**Art. 40** – Compete ao Chefe do Poder Executivo autorizar o afastamento do integrante do Magistério aprovado em seleção para participar de Curso de Pós-Graduação e segundo critérios definidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer do Secretário de Educação e do Diretor da Escola, em que o Docente leciona.

**Parágrafo Único** – O profissional do magistério, liberado para cursar pós-graduação, a qualquer nível, obrigará-se ao envio sistemático e semestral, do relatório circunstanciado do andamento do curso em desenvolvimento, para avaliação e acompanhamento pelo setor competente da Secretaria de Educação.

**Art. 41** – As atividades de treinamento referem-se aos cursos de atualização, através de estágios, seminários e simpósios.

**§1º** – O conteúdo programático dos cursos de atualização profissional será direcionado à aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, capazes de fomentar nos treinandos a consciência crítica necessária ao desempenho das atividades inerentes ao Magistério, como também o aprendizado de técnicas e procedimentos com aplicação imediata, em situações concretas de trabalho.

**§2º** – Os certificados dos cursos de atualização, de que trata o **caput** deste artigo, serão utilizados para fins de Evolução Funcional do Profissional do Magistério, observado o disposto no art. 40, desta Lei.

**Art. 42** – Os cursos de que trata o artigo anterior serão classificados, quanto a sua duração em:



- I. Curta duração: de 40 (quarenta) a 60 (sessenta) horas – aula;
- II. Média duração: de 61 (sessenta e uma) a 100 (cem) horas – aula ;
- III. Longa duração: acima de 100 (cem) horas – aula.

**Art. 43** – O Docente que participar de um programa de treinamento, através de cursos de atualização, usufruindo os benefícios desta Lei, somente poderá ser autorizado a participar de outro, depois de decorridos:

- I. 4 (quatro) meses para curso de curta duração
- II. 6 (seis) meses para curso de média duração;
- III. 12 (doze) meses para curso de longa duração.

**Parágrafo Único** – A critério da Secretaria de Educação, os interstícios de que tratam os incisos anteriores poderão ser dispensados, quando se tratar de cursos complementares à formação do Profissional do Magistério, na área de atividade e de interesse da Secretaria.

## CAPÍTULO VII

### DO QUADRO DE PESSOAL

**Art. 44** – O Quadro de Pessoal será constituído dos Cargos de Provimento Efetivo, estruturado em duas partes:

- I. Quadro Permanente – Composto de Cargos de Carreira;
- II. Quadro em Extinção – de natureza provisória, composto de Cargos e/ou Funções, que serão extintos, quando vagarem.

**Parágrafo Único** – A Estrutura e a Composição dos Quadros de Pessoal, Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira, Classe, Referência e Qualificação exigidas para o ingresso nos respectivos Cargos são os constantes dos Anexos II e III, desta Lei.

**Art. 45** – Integram o Quadro em Extinção, de natureza provisória, os profissionais do Magistério concursados ou estabilizados pela Constituição Federal, em vigor, que ainda não possuem a qualificação adequada para ocuparem o Cargo do Magistério.





## SEÇÃO I

### DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

**Art. 46** – Para efeito desta Lei considera-se Vencimento, a retribuição pecuniária devida ao Profissional pelo o exercício do Cargo, fixada em Lei, para a respectiva referência salarial.

**Art. 47** – Remuneração é o Vencimento do Cargo, acrescidas as vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.

**Art. 48** – Os valores dos vencimentos dos Profissionais do Magistério, abrangidos por esta Lei, são os fixados no Anexo V.

**Parágrafo Único** – O cargo de Professor é composto de 20 (vinte) referências, sendo 10 (dez) referências para a Classe de Professor de Educação Básica I e 10 (dez) referências para a Classe de Professor de Educação Básica II, correspondendo a primeira referência ao vencimento inicial das Classes e as demais à Progressão, decorrentes da Evolução Funcional prevista, nesta Lei.

## CAPÍTULO VIII

### DO ENQUADRAMENTO

**Art. 49** – O Enquadramento dos Profissionais do Magistério, no Cargo e Classe estabelecidos nesta Lei, dar-se-á em conformidade com o Anexo VI.

## CAPÍTULO IX

### DOS DIREITOS, VANTAGENS E DEVERES.

**Art. 50** – Os professores que atuarem na docência de turmas específicas de portadores de necessidades educacionais especiais fazem jus à gratificação de 20,0% (vinte por cento) sobre o vencimento básico.

**Parágrafo Único** – Os professores que atuarem na docência de turmas com inclusão de portadores de necessidades educacionais especiais, que tenham cursado capacitação para esta área, fazem jus à gratificação de 2,0% (dois por cento) sobre o vencimento básico da referência inicial da Classe PEB II, por cada aluno incluído.

**Art. 51** – Aplicam-se aos servidores do Grupo Ocupacional do Magistério, os direitos, vantagens e deveres previstos na Lei Orgânica do Município e nas demais normas da Administração de Pessoal do Município.



**Art. 52** – Os docentes do município que exercerem suas funções em localidades que exijam seu deslocamento, farão jus a uma gratificação mensal, segundo os critérios a seguir:

<b>Distância entre a Residência e a Unidade Escolar</b>	<b>R\$</b>
de 10,0 km a 30,0 km	80,00
de 31 km a 50 km	100,00
Acima de 50 km	120,00

## **CAPÍTULO X**

### *DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS OU FINAIS*

**Art. 53** – O professor integrante do Quadro Efetivo será enquadrado, automaticamente, no Cargo de Professor de Educação Básica I ou II, nas referências correspondentes à sua respectiva formação e remuneração atual, conforme previsto no Anexo V desta Lei.

**Art. 54** – Os profissionais do magistério de Amontada poderão optar pelo não ingresso na carreira resultante deste Plano de Cargo e Carreira, até 60 (sessenta) dias após sua aprovação.

**Parágrafo Único** – Os profissionais que optarem por não ingressar neste novo Plano passarão a compor o quadro em extinção previsto no inciso III do Art. 9º, desta Lei; cujos cargos serão automaticamente transformados, quando vagarem.

**Art. 55** – Fica vedado, a partir da data da promulgação desta Lei, o desvio de função, para o exercício de outras atribuições não assemelhadas às do Cargo exercido pelo Profissional do Magistério.

**Art. 56** – Fica definido o reajuste anual, a ser aplicado, a partir de 2.009, na data de correção do salário mínimo nacional, correspondente a 60,0% do acréscimo de receita da parcela do FUNDEB destinada aos profissionais do magistério, assegurando, no mínimo, o índice de reajuste previsto pelo INPC.

**Art. 57** – As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à Conta das Dotações Orçamentárias, próprias do Município e da complementação financeira e transferida do Estado, da União e do FUNDEB.



**Art. 58** – Anualmente, para rigorosa observância da legislação que regulamenta o FUNDEB, os saldos apurados com relação à aplicação do limite mínimo da parcela de 60,0% dos recursos do FUNDEB serão pagos aos profissionais do magistério na forma de abono.

**Art. 59** – Esta Lei revoga os incentivos e gratificações de caráter pecuniário previstos em leis ordinárias, com exceção daqueles contidos na Lei Orgânica do Município, ou em legislação federal específica.

**Art. 60** – Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial aquelas previstas no Estatuto do Magistério, as disposições da Lei nº 309/98 e da Lei nº 325/98, que instituíram o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público de Amontada e da Lei nº 330/99 e da Lei nº 615/2005, que criaram o cargo em comissão de Professor Coordenador de Ensino junto ao Grupo Ocupacional do Magistério, tudo em consonância com as diretrizes da Constituição Federal e suas Emendas Constitucionais, Leis Federais nº. 9.394, de 20/12/96 e 11.494, de 20/06/07, Resolução nº. 3, de 8/10/97 do Conselho Nacional de Educação, Parecer CEB nº 10/97 e a Lei Orgânica do Município de Amontada e demais Normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo Municipal.

**Art. 61** – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, e seus efeitos financeiros entrarão em vigor a partir de 01 de julho de 2008.

Paço Municipal de Amontada, 25 de junho de 2008.

  
EDIVALDO ASSIS DE JESUS

**Prefeito Municipal**



Anexo I a que se refere o Art. 9º da Lei n.º 776 de 25 de junho de 2008.

**Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal do Magistério de Ensino Fundamental, segundo o Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira, Cargo/Classe, Referência e Qualificação para o ingresso.**

**QUADRO PERMANENTE**

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA PARA O INGRESSO
M A G I S T É R I O	EDUCAÇÃO BÁSICA	DOCÊNCIA	Professor de Educação Básica	Professor de Educação Básica PEB I	1 a 10	Curso de 3º ou 4º Pedagógico (Curso Normal) e Programa de Formação de Professores em Exercício - PROFORMAÇÃO
				Professor de Educação Básica PEB II	11 a 20	Curso de Pedagogia em Regime Especial ou Curso Superior de Licenciatura Curta ou Plena, com ou sem formação em matérias específicas.



Anexo II a que refere-se ao Art. 9º da Lei n.º776 de 25 de junho de 2008.

**LINHAS DE TRANSPOSIÇÃO**

**Grupo Ocupacional: MAGISTÉRIO**

**I – QUADRO PERMANENTE**

**Carreira: DOCÊNCIA**

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
Cargos	Classe	Cargo	Classe
Professor do Ensino Fundamental	I II	PEB	I
Professor do Ensino Fundamental Professor Coordenador do Ensino Fundamental	III IV	PEB	II



Anexo III, a que se refere o Art. 9º da Lei n.º 776 de 25 de junho de 2008.

**Estrutura e Composição do Quadro de Pessoal do Magistério de Ensino Fundamental, segundo o Grupo Ocupacional, Categoria Funcional e Função.**

**I – QUADRO EM EXTINÇÃO**

CARGO/CLASSE	Formação	VENCIMENTO R\$
Professor Auxiliar I	Ensino Fundamental ou Ensino Médio, sem magistério	280,00 308,00
Professor Auxiliar II		
Professor Auxiliar III		
Professor Coordenador do Ensino Fundamental		





Anexo IV, a que se refere o Art. 9º da Lei n.º 776 de 25 de junho de 2008.

Formas de Provisamento

Cargo	Classe	Formas de Provisamento	Quantidade de Cargos	Qualificação Exigida para o ingresso
Professor de Educação Básica	PEB I	Concurso Público	175	Curso de 3º ou 4º Pedagógico (Curso Normal) e Programa de Formação de Professores em Exercício – PROFORMAÇÃO
	PEB II			



Anexo V, a que se refere o Art. 9º da Lei N.º776 de 25 de junho de 2008.

Tabela Salarial – Grupo Ocupacional do Magistério  
Quadro Permanente

**Carga Horária: 100 horas mensais.**

CLASSE	REFERÊNCIA	SALÁRIO	Enquadramento
PEB I	1	390,00	PEF I
	2	399,75	
	3	410,25	
	4	420,75	PEF II
	5	431,25	
	6	441,75	
	7	452,25	
	8	462,75	
	9	473,25	
	10	483,75	
PEB II	11	507,00	PEF IV
	12	517,50	PEF IV + hab. específica
	13	528,00	
	14	538,50	
	15	549,00	
	16	559,50	
	17	570,00	
	18	580,50	
	19	591,00	
	20	601,50	



GOVERNO MUNICIPAL DE AMONTADA  
C.N.P.J.: 06.582.449/0001-91 C.G.F.: 06.920.220-6  
Praça Coronel Antonio Belo, Nº. 651 – Centro  
CEP: 62.540-000 – Fone: (\*\*88) 3636.1134

**ANEXO VI, a que se refere o Art. 9º da Lei nº. 776 de 25 de junho de 2008.**  
**Estrutura Nominal dos Cargos de Direção e Coordenação.**

Categoria Funcional	Cargo Commissionado	Qtde.	Remuneração	
			Salário	Representação*
Cargos de Provisão em Comissão	Diretor da Escola Modelo	1	1000,00	1000,00
	Diretor de Gestão da Escola Modelo	1	1000,00	1000,00
	Diretor de Unidade Escolar I	15	700,43	700,43
	Diretor de Unidade Escolar II	25	660,45	660,45
	Diretor de Unidade Escolar III	45	620,46	620,46
	Coordenador de Ensino da Escola Modelo**	2	702,00	702,00
	Professor Coordenador de Ensino**	50	533,40	533,40

\* = Esta representação, para os servidores de cargo efetivo será correspondente a 85% deste valor, em observância ao Art. 26 da Lei N 698/2007.  
\*\*= Para exercer o cargo comissionado de Coordenador de Ensino da Escola Modelo e Professor Coordenador de Ensino, deverá o profissional ter curso superior (licenciatura plena), com experiência mínima de 03 (três) anos na área do magistério.

**CATEGORIZAÇÃO DAS ESCOLAS**

Cargo	Nível	Tamanho da Escola
Diretor de Unidade Escolar	I	Acima de 300 alunos
Diretor de Unidade Escolar	II	de 151 a 300 alunos
Diretor de Unidade Escolar	III	de 50 a 150 alunos

**COMPOSIÇÃO DOS NÚCLEOS GESTORES**

Nível da Escola	Diretor de Unidade Escolar	Professor Coordenador de Ensino
I	1	2
II	1	1
III	1	1