



ESTADO DA PARAÍBA
MUNICÍPIO DE SANTANA DE MANGUEIRA
Gabinete da Prefeita

LEI MUNICIPAL Nº 066/2010

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE SANTANA DE MANGUEIRA.

A PREFEITA MUNICIPAL DE SANTANA DE MANGUEIRA, no uso de suas atribuições legais, em especiais o contido na Lei Orgânica do Município em seu art. 42, "IV", FAZ SABER que a Câmara Municipal em Sessão Ordinária realizada no dia 27 de Março de 2010, aprovou por unanimidade de votos dos Vereadores presentes à Sessão e ela **SANCIONA e PROMULGA** a seguinte Lei:

TÍTULO I

Das Disposições Introdutórias

CAPÍTULO I

Das Disposições Iniciais

Art. 1º - Este Projeto de Lei Complementar dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos Servidores do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira, contendo as normas de direito público que lhe são peculiares.

Art. 2º - São servidores do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira, os profissionais de educação que exercem atividades de docência, gestão escolar, planejamento, organização, acompanhamento e avaliação das atividades pedagógicas.

Parágrafo único. O regime jurídico dos servidores do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira é o Estatutário.

Art. 3º - A melhoria do padrão de qualidade do ensino público municipal será buscada pela garantia dos insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem, bem como pelo estabelecimento da relação adequada entre o número de alunos e o professor, a carga horária, os demais profissionais do magistério e as condições materiais da unidade escolar, segundo parâmetros definidos à vista das condições financeiras disponíveis e das peculiaridades do Município.

Art. 4º - Para efeito desta lei entende-se:

I - **Grupo Ocupacional** - O conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a afinidade existente entre elas quanto à natureza do trabalho e ao grau de conhecimento;

II - **Categoria Funcional** - O conjunto de cargos da mesma natureza funcional e igual denominação:

III - **Cargo** - O conjunto de funções substancialmente semelhantes, quanto à natureza das atribuições e quanto ao nível de dificuldade e responsabilidade, agrupadas sob a mesma denominação;

IV - **Nível** - Desdobramento do cargo, segundo a escolaridade, formação ou habilitação;

V - **Carreira** - É o processo de desenvolvimento funcional do servidor dentro do serviço público desde o seu ingresso até a sua aposentadoria;

VI - **Referência** - A posição horizontal do servidor na escala de vencimento;

VII - **Vencimento** - A retribuição pecuniária paga ao servidor cujo valor corresponde a cada nível e referência do cargo;

VIII - **Remuneração** - Corresponde ao vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas do cargo;

IX - **Servidor** - É o ocupante do cargo efetivo, ou função de confiança, designado de forma legal para exercer as funções específicas do cargo;

X - **Área de Atuação 01** - Correspondente à educação infantil e às séries iniciais do ensino fundamental;

XI - **Área de Atuação 02** - Correspondente às 4 (quatro) séries finais do ensino fundamental;

CAPÍTULO II

Dos Preceitos Éticos do Magistério e da Administração Pública

Art. 5º - Constituem preceitos éticos próprios do Magistério:

I - O Esforço em prol da educação integral do aluno que assegure a formação para o exercício da cidadania;

II - A preservação dos ideais e dos fins da educação brasileira;

III - A participação nas atividades educacionais, pedagógicas, técnico-administrativas e científicas, tanto nas unidades de ensino, nas unidades técnicas da Secretaria Municipal de Educação, bem como na comunidade a que serve;

IV - O desenvolvimento do aluno, por meio do exemplo, do espírito de solidariedade humana, de justiça e de cooperação;

V - A defesa do direito e da dignidade do Magistério;

VI - O exercício de práticas democráticas que possibilitem o preparo do cidadão para efetiva participação na vida da comunidade, contribuindo para o fortalecimento da autonomia municipal e da soberania e unidade nacional;

VII - O desenvolvimento do conhecimento, das habilidades e da capacidade reflexiva dos alunos;

VIII - O cumprimento dos seus deveres profissionais e funcionais, a exemplo da pontualidade e da assiduidade, e a contribuição para gestão democrática;

IX - Aperfeiçoamento técnico-profissional;

Art. 6º - Constituem preceitos éticos próprios da Administração Pública:

I - Reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei nº 9.394/96, LDB, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;

II - Determinar a realização de concurso público de provas e títulos para provimento qualificado de todos os cargos ou empregos públicos ocupados pelos profissionais do magistério, na rede de ensino público, sempre que a vacância no quadro permanente alcançar percentual que possa provocar a descaracterização do projeto político pedagógico da rede de ensino, assegurando-se o que determina o artigo 85 da Lei Nº 9.394/96, o qual dispõe que qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos;

CAPÍTULO III

Dos Direitos dos Profissionais do Magistério Público Municipal

Art. 7º - São direitos dos profissionais do magistério:

I - Remuneração de acordo com a titulação, a habilitação e o regime de trabalho, conforme o estabelecido nesta Lei, independentemente do nível, série ou ciclo e modalidade de ensino em que atuem;

II - Escolher e aplicar os processos didáticos e as formas de avaliação de aprendizagem, observadas as diretrizes do Sistema de Ensino;

III - Disposição, no ambiente de trabalho, de instalações e material didático suficiente e adequado ao desempenho de suas funções;

IV - Participar na elaboração do projeto político-pedagógico da escola;

V - Ter assegurado oportunidade de freqüentar cursos de formação, atualização e especialização profissional, a critério da Secretaria de Educação;

VI - Receber, através dos serviços especializados de educação, assistência ao exercício profissional;

VII - Participação no processo democrático de gestão escolar;

VIII - Progressão funcional baseada no tempo de serviço, na avaliação de desempenho, na capacitação e na titulação.

CAPÍTULO IV

Das Férias do Magistério Público Municipal

Art. 8º - Fica garantido aos profissionais do magistério o direito ao gozo de férias anuais, por:

I - 30 (trinta) dias para o professor em efetivo exercício da docência nos estabelecimentos de ensino prioritariamente após o término do ano letivo, **mais 15 (quinze) dias de recesso;**

II - 30 (trinta) dias para os demais profissionais da carreira do magistério.

§ 1º - Os ocupantes dos cargos do magistério, a exceção de Diretor e Vice-Diretor, gozarão férias durante o recesso escolar ou de acordo com as conveniências do Sistema Municipal de Ensino.

§ 2º - Os ocupantes dos cargos de Diretor e Vice-Diretor de estabelecimento de ensino poderão gozar férias durante o período letivo, obedecendo escala estabelecida pela Secretaria de Educação.

§ 3º - Será concedida aos ocupantes dos cargos do magistério a cada 10 (dez) anos de efetivo trabalho em sala de aula o direito a gozar de uma licença prêmio remunerada de 06 (seis) meses.

§ 4º - Poderá o servidor do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira ter o seu período de férias acumulado por no máximo 02 (dois) anos. Conforme estabelecido no Estatuto do Servidor Público Municipal. Com exceção do professores.

Art. 9º - Por ocasião das férias, independentemente de solicitação, será pago ao profissional do magistério um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração como previsto em dispositivo legal, bem como no Estatuto do Servidor Público de Santana de Mangueira.

CAPÍTULO V

Das Licenças no Magistério Público Municipal

Art. 10 - Além das licenças já previstas por dispositivos legais, poderá ser concedida, ao profissional do magistério público municipal, licença para:

I - freqüentar cursos de formação ou capacitação profissional;

II - participar de congressos, simpósios e demais encontros técnicos ou científicos, relacionados à sua área de atuação no Sistema Municipal de Ensino;

III - participar de congressos e eventos similares, de natureza profissional ou sindical, para os quais houver sido indicado pela categoria ou pela entidade sindical.

Parágrafo Único - A liberação mencionada nos incisos I, II e III deste Artigo, dependerá sempre das conveniências do Sistema Municipal de Ensino e a critério da Secretaria de Educação.

Art. 11 - A licença para freqüentar cursos de formação poderá ser concedida:

I - para cursos de especialização, por um prazo máximo de 01 (um) ano;

II - para cursos de mestrado, por um prazo máximo de 02 (dois) anos;

III - para cursos de doutorado, por um prazo máximo de 03 (três) anos.

§ 1º - A licença de que trata este Artigo somente será concedida quando houver relação do curso com sua área de atuação no Sistema Municipal de Ensino, a critério da Secretaria de Educação.

§ 2º - A concessão da licença para freqüentar cursos priorizará as áreas em que houver maior carência de profissionais habilitados ou menor índice de qualificação.

Art. 12 - A concessão da licença para freqüentar cursos de formação importa no compromisso de o profissional, ao seu retorno, permanecer, obrigatoriamente, no magistério público municipal, por tempo igual ao da licença, sob pena do ressarcimento das despesas efetuadas aos cofres públicos do município.

Parágrafo Único - Qualquer outra licença, exceto a para tratamento de saúde e licença gestante, também só será concedida após o tempo referido no caput deste Artigo.

Art. 13 - A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do profissional do magistério de suas funções, sem prejuízo de sua remuneração, assegurada a efetividade para todos os efeitos da carreira.

Art. 14 - Depois de dois anos de efetivo exercício no serviço público municipal, poderá o profissional obter licença para tratar de interesse particular, sem remuneração.

§ 1º - O profissional do magistério deverá aguardar em exercício a concessão da licença, salvo em caso de imperiosa necessidade, devidamente com-

provada, considerando-se como faltas não justificadas, os dias de ausência, se a licença for negada.

§ 2º - A licença para tratar de interesse particular não poderá exceder a dois anos, só podendo ser concedida nova licença depois de decorridos dois anos do término e/ou da interrupção da anterior.

§ 3º - Durante a licença de que trata o caput do Artigo, o profissional do magistério não contará tempo de serviço para qualquer efeito.

Art. 15 - Poderá ser concedida licença sem vencimentos ao profissional do magistério para acompanhamento do seu cônjuge ou companheiro, quando este for designado para o exercício de funções fora do município.

§ 1º - A licença será concedida mediante requerimento devidamente instruído e vigorará pelo tempo que durar o afastamento do cônjuge, observado o disposto no artigo seguinte, devendo ser renovada de dois em dois anos.

§ 2º - Durante a licença de que trata este artigo, o profissional do magistério não contará tempo de serviço para qualquer efeito.

Art. 16 - Cessado o motivo da licença, ou não requerida documentadamente sua renovação, o profissional do magistério deverá reassumir o exercício dentro de 30 (trinta) dias, a partir dos quais a sua ausência será computada como falta ao serviço.

CAPITULO VI

Das Carreiras do Magistério Público Municipal

Art. 17 - As carreiras do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira têm como princípios básicos:

I - **Aprimoramento da qualificação**, por meio de cursos e estágios de formação, atualização ou aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado;

II - **Piso Salarial Profissional** que se constitua em remuneração condigna e que esteja em estrita obediência ao preceito legal disposto na Lei nº 11.738/ 2008, que regulamenta a criação do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica;

III - **Progressão funcional baseada** no mérito acadêmico, na avaliação de desempenho e na avaliação de conhecimentos.

IV - **Período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluídos na jornada de trabalhos**, respeitando preceito legal estabelecido pela Lei nº 11.738/2008, no que tange a composição da jornada de trabalho, observando-se o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

V - Ingresso exclusivamente por meio de Concurso Público de provas e título;

VI - Condições adequadas de trabalho;

CAPÍTULO VII

Da Estrutura das Carreiras do Magistério Público Municipal

Art. 18 - Ficam criados os cargos de Professor e de Pedagogo, integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira.

Art. 19 - O Grupo Ocupacional do Magistério, designado pelo código **GOM**, é constituído pela categoria funcional de **Docentes** e pela categoria funcional dos **Profissionais de Apoio Pedagógico à docência**.

Art. 20 - A categoria funcional de docentes compreende a constituída de cargos de provimento efetivo de **Professor cujo símbolo é GOM-PE**.

Parágrafo único - Os cargos de Professor serão providos, a partir da aprovação deste Plano, por Professores com habilitação específica para o exercício do Magistério na educação infantil e/ ou nas séries iniciais do ensino fundamental, obtida em Curso Superior de Licenciatura, de graduação plena, ou com formação superior em área correspondente, acrescida da complementação pedagógica nos termos da legislação vigente.

Art. 21 - A categoria funcional de Profissionais de Apoio Pedagógico à Docência constitui-se do cargo de provimento efetivo de Pedagogo, cujo símbolo é GOM-PD.

§ 1º O cargo de Pedagogo será provido por profissionais de educação, com habilitação específica para administração, planejamento, inspeção, supervisão escolar ou orientação educacional, obtido em curso de graduação plena em Pedagogia ou em nível de Pós-Graduação.

§ 2º Os títulos de cargo de Pedagogo atuam diretamente nas Unidades de Ensino Fundamental ou na Educação Infantil ou em nível de Sistema de Ensino, na Secretaria Municipal de Educação.

Art. 22 - As categorias constituídas de cargos de Professor e de Pedagogo compreendem, respectivamente, 05 (cinco) e 04 (quatro) níveis.

Parágrafo Único - Cada Nível agrupa 05 (cinco) referências numeradas de 01 a 05.

TÍTULO II

Das Disposições Específicas

CAPÍTULO I

Do Quadro de Cargos do Magistério Público Municipal

Art. 23 - O Quadro de Cargos do Magistério Público Municipal reúne **os cargos de provimento efetivo** que compõem a categoria de docentes e a de profissionais de apoio pedagógico à docência, e **as funções de confiança**.

Art. 24 - Os cargos de provimento efetivo do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, ora instituídos, são estruturados conforme o Anexo I dessa Lei.

Art. 25 - As funções gratificadas correspondem às atividades de Gestão e Administração Escolar devendo ser exercidas preferencialmente por servidores ocupantes de cargo efetivo do Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal, desde que habilitados ou devidamente autorizados pelo órgão competente do Sistema Educacional.

Parágrafo Único - As funções gratificadas de que trata o artigo anterior são estruturadas de acordo com o Anexo II da presente Lei.

Art. 26 - Os quantitativos dos cargos do Quadro de Carreira do Magistério Público Municipal ficam definidos na forma do Anexo III, da presente Lei.

Art. 27- O ingresso na Carreira do magistério far-se-á mediante Concurso Público de provas e títulos, **no nível II e referência 01 do cargo de Professor ou do nível I, referência 01, do cargo de Pedagogo**.

§ 1º O Concurso Público para ingresso na Carreira no cargo de Professor, será realizado por área de atuação, exigida:

I - **Para a Área I**, habilitação em Curso Superior de Licenciatura Plena;

II - **Para Área II**, habilitação em Curso Superior de Licenciatura Plena em disciplinas específicas ou através de outra graduação correspondente a área de conhecimento específico, acrescida da complementação pedagógica, nos termos da Legislação vigente.

§ 2º A mudança de área de atuação somente poderá acontecer se houver vaga na nova área em que o Professor se habilitou e após 04 (quatro) anos de efetivo exercício na área para a qual prestou Concurso Público.

§ 3º A regulamentação do Concurso, respeitado o que prevê a Lei Orgânica do Município, conterà normas comuns a todos os candidatos e será baixada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 28 - Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para provimento de cargo efetivo ficará sujeito a estágio probatório, por um período de 03 (três) anos conforme reza a Constituição Federal, durante o qual sua aptidão, capacidade e desempenho no cargo serão objeto de avaliação, observados dentre outros, os seguintes fatores

- I - Assiduidade;
- II - Disciplina;
- III - Aproveitamento em programas de capacitação;
- IV - Capacidade de Iniciativa;
- V - Produtividade no trabalho;
- VI - Responsabilidade;
- VII - Pontualidade;

§ 1º A verificação do cumprimento dos requisitos previstos neste artigo será procedida, periodicamente, segundo normas a serem estabelecidas e regulamentadas por ato do Poder Executivo Municipais;

§ 2º O resultado da avaliação será concluída e dará ao servidor estabilidade, quando finalizar o período de estágio probatório, 03 (três) anos, desde que o mesmo não tenha incorrido em nenhuma infração que desacate o disposto no artigo anterior;

§ 3º O Servidor não aprovado pela avaliação durante o Estágio Probatório, comprovada administrativamente sua incapacidade ou inadequação para o serviço público ou a insuficiência de seu desempenho será exonerado, mediante processo administrativo com garantia do contraditório e da ampla defesa;

CAPÍTULO III

Da Nomeação, da Posse e do Exercício do Cargo

Art. 29 - O ato e procedimentos de Nomeação, de Posse e do Exercício do Cargo far-se-ão de acordo com o estabelecido nas disposições contidas na Lei Orgânica do Município de Santana de Mangueira.

CAPÍTULO IV

Da Jornada de Trabalho no Magistério Público Municipal

Art. 30 - A Jornada de trabalho do docente nas unidades escolares é de no máximo **160 horas mensais**, mas poderá ser menor dependendo do entendimento do órgão gestor da educação no município a Secretaria Municipal de Educação, assim distribuídas:

- I - Dois terços de horas mensais, cumpridas em sala de aula;

II- 1/3 deste tempo como horas departamentais destinadas á preparação de avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola e também respeitando o que estabelece a Lei nº 11.738/2008.

Parágrafo Único - O Piso Salarial que preconiza a Lei nº 11.738 está vinculado a uma jornada de 40 semanais. No caso do município a jornada será definida em 30 horas semanais, sendo que o docente *receberá valor proporcional a jornada de trabalho desempenhada.*

Art. 31 - A jornada de trabalho do cargo de Pedagogo é de 180 (cento e oitenta) ou 240 (duzentos e quarenta) horas mensais, considerando a hora de trabalho desse profissional de 50 (cinquenta) minutos.

Art. 32 - Na impossibilidade de completar a jornada de trabalho fixada no artigo 30º da referida lei com atividades de docência e considerando as necessidades e o interesse da administração municipal, o titular do cargo de Professor com exercício da docência nas cinco séries finais do ensino fundamental, terá carga horária diferenciada, mantida a proporcionalidade entre os componentes I e II da jornada.

Art. 33 - Além da jornada de trabalho, o docente das séries finais do ensino fundamental e médio, por necessidade de serviço e a critério da Administração Municipal, poderá prestar carga horária suplementar de trabalho no limite máximo de 100 (cem) horas mensais, incluídas as horas-atividades.

§ 1º Entende-se por carga horária suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada a que está sujeito.

§ 2º A retribuição pecuniária do titular do cargo de Professor por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho corresponderá a 1/120 (um cento e vinte avos) do valor da jornada mensal, correspondente ao nível/referência de seu cargo.

Art. 34 - Excepcionalmente, para substituição temporária de Professor em exercício na Educação infantil e/ou nas séries finais do ensino fundamental, em impedimento legal para o trabalho, o docente poderá ser convocado para trabalhar em regime suplementar de 160 (cento e sessenta) horas mensais por um período não superior a um ano letivo.

Parágrafo Único: A estrutura da jornada de trabalho na Carreira do Magistério Público Municipal consta do Anexo VIII.

CAPÍTULO V

Da Lotação dos Docentes do Magistério Público Municipal

Art. 35 - Lotação é o ato pelo qual o titular da Secretaria Municipal de Educação determina o local de trabalho do servidor integrante da carreira do Magistério, observadas as disposições desta lei.

Art. 36 - O servidor integrante da carreira do Magistério será lotado:

I - O Professor, em unidade de ensino;

II - O Pedagogo, em unidade de ensino ou em unidade técnica da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 37 - Independentemente da fixação prévia de vagas, a lotação do Professor e do Pedagogo poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica ao nível de unidade de ensino, comprovada através de processo específico.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Da Progressão Funcional do Servidor do Magistério Público Municipal

Art. 38 - A progressão funcional do servidor dentro do grupo ocupacional dar-se-á após aprovação no estágio probatório, e se dará por meio de:

I - **Promoção** - É o deslocamento do servidor de uma referência para outra, dentro de um mesmo nível do cargo, observado o interstício de 03 (três) anos.

II - **Progressão** - É o deslocamento do servidor, independentemente de tempo de exercício, de um nível para outro dentro do mesmo cargo, observadas as titulações e ou habilitações requeridas para o mesmo nível.

Art. 39 - A Promoção se dará unicamente após decorrer o interstício de 03 anos (três) anos de efetivo trabalho em sala de aula, tendo em vista o aproveitamento de todos os cursos de capacitação e de formação continuada realizados pelo docente durante este interstício.

Art. 40 - A Progressão 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 de seu trabalho.

Art. 41 - Fica assegurada a progressão por enquadramento em nível mais elevado, na forma abaixo, ao titular do cargo de:

Professor

- a) **Para o nível II** - Mediante apresentação de Diploma de Curso de Licenciatura Plena, com habilitação à docência na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental;
- b) **Para o nível III** - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, em área de educação, em nível de Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos sessenta) horas, conforme legislação vigente.
- c) **Para o nível IV** - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação Strictu Sensu, em área de educação, em programa de Mestrado, conforme legislação vigente.
- d) **Para o nível V** - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação Strictu Sensu, em área de educação, em programa de Doutorado, conforme legislação vigente.

Pedagogo

- a) **Para o nível II** - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, em área de educação, em nível de Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos sessenta) horas, conforme legislação vigente.
- b) **Para o nível IV** - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação Strictu Sensu, em área de educação, em programa de Mestrado, conforme legislação vigente.
- c) **Para o nível V** - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação Strictu Sensu, em área de educação, em programa de Doutorado, conforme legislação vigente.

§ 1º Não serão considerados, para fins de progressão, os cursos de Pós - Graduação necessária para a obtenção da habilitação requerida para o exercício do cargo.

§ 2º Quando da Progressão, o servidor ocupará, no novo nível, referência igual a que ocupava no nível anterior.

§ 3º Os Diplomas ou Certificados dos Cursos de Graduação ou Pós-Graduação, para produzirem os efeitos referidos neste artigo deverão ter sido expedidos por Instituições de Ensino Superior credenciadas na forma da Legislação Vigente.

§ 4º A Progressão, quando devida, será efetivada a partir do primeiro trimestre do ano subsequente, para o profissional que apresentar os comprovantes exigidos, Diplomas e/ou Certificados e histórico escolar, até 31 de Dezembro.

CAPÍTULO VII

Da Remoção do Servidor do Magistério Público Municipal

Art. 42 - Remoção é a movimentação do servidor integrante da carreira do Magistério de um para outro local de trabalho, condicionada à existência de vaga.

Art. 43 - A remoção, a critério da Administração, processar-se-á:

I - a pedido:

a) mediante critérios de prioridade, no caso do número de candidatos serem superior ao de vagas existentes;

b) por permuta.

Art. 44 - A remoção de que trata a alínea "a" do inciso I, do Art. 43 desta Lei, será realizada anualmente, sempre anterior à convocação de candidato aprovado em concurso público de ingresso, se houver.

Parágrafo único. Para efeito da remoção serão obedecidos os seguintes:

Critérios de prioridade:

I - motivo de saúde, comprovada por inspeção médica municipal;

II- maior tempo de serviço público efetivo no Magistério municipal;

III- maior tempo de serviço público efetivo prestado ao Município;

IV - proximidade da residência da unidade de ensino pleiteada, e;

V - ordem cronológica de entrada do pedido de remoção.

Art. 45 - A remoção por permuta será realizada desde que os interessados ocupem atribuições de iguais nível e habilitação.

Art. 46 - A remoção referida no inciso I do Art. 43 desta Lei será processada no mês de janeiro de cada ano pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. O Professor deverá dar entrada no pedido de remoção no último trimestre do ano.

Art. 47 - Serão consideradas vagas, para efeito de preenchimento por remoção, as criadas por afastamento do titular em decorrência de:

- I - aposentadoria;
- II - falecimento;
- III - exoneração;
- IV - demissão;
- V - recondução;
- VI - perda do cargo por decisão judicial;
- VII - readaptação.

§ 1º - Além dos casos previstos nos incisos deste artigo, serão incluídas para a remoção as vagas surgidas em decorrência da ampliação da rede escolar municipal, alteração da grade curricular ou na hipótese de efetivo afastamento do titular, excluído os decorrentes de licença para o desempenho de mandato classista e mandato eletivo.

§ 2º - As vagas decorrentes de afastamento provisório do servidor integrante da carreira do Magistério não poderão ser preenchidas através de remoção.

§ 3º - Para concorrer à remoção, o Professor e o Pedagogo terão que contar com o mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na sua unidade de lotação, salvo em relação a situações especiais cuja decisão caberá ao titular da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 48 - O exercício do servidor integrante da carreira do Magistério em função de docência, em decorrência de remoção, deverá ocorrer no início do ano letivo, salvo em situações especiais definidas pela Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO VIII

Da Cessão do Servidor do Magistério Público Municipal

Art. 49 - Cessão é o ato através do qual o titular de cargo da Carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino

§ 1º - A cessão será sem ônus para o Município e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a partes.

§ 2º - Quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial a cessão poderá dar-se com ônus para a Administração Pública.

§ 3º - A cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para a promoção.

CAPÍTULO IX

Dos Vencimentos e Vantagens do Magistério Público Municipal

SEÇÃO I

Dos Vencimentos

Art. 50 - Os vencimentos dos cargos do Grupo Magistério serão fixados em razão da titulação ou habilitação específica, independentemente de série escolar ou área de atuação, considerando-se vencimento básico da Carreira o vencimento fixado para o cargo de Professor, Nível I, Referência 01.

Art. 51 - A estrutura básica da Carreira do Magistério Público Municipal consta do **Anexo IV**.

Art. 52 - A tabela de vencimentos dos servidores abrangidos por esta Lei, elaborada aplicando o valor do vencimento básico da Carreira à estrutura básica da Carreira, é a fixada no **Anexo V**.

Art. 53 - Aos ocupantes dos cargos efetivos em educação, lotados na Secretaria de Educação e em plena atividade no magistério, será devida **Gratificação de Desempenho do Magistério - GDM**.

Art. 54 - Os valores atribuídos à Gratificação de Desempenho do Magistério serão estabelecidos em Decreto Regulamentar editado pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 55 - A Secretaria de Educação criará uma Comissão de Avaliação para os fins de previstos nos Arts. 51 e 52.

Art. 56 - Os critérios e limites para a concessão da Gratificação de Desempenho do Magistério serão estabelecidos por Decreto do Poder Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a partir da entrada em vigor desta Lei.

Art. 57 - A Gratificação de Desempenho do Magistério somente será incorporada aos proventos de aposentadoria, após o recolhimento de, no mínimo, 60 (sessenta) contribuições mensais e sucessivas ao INSS.

Art. 58 - A remuneração dos profissionais do magistério contemplará níveis de titulação, sendo que a remuneração atribuída aos portadores de diploma de Licenciatura plena ultrapassará em mais de 10% (dez por cento) a que couber aos formados em nível médio, e o nível III com acréscimos de 10%, em relação ao nível II, o nível IV, com acréscimo de 25% , em relação ao Nível III e o Nível V, com acréscimo de 50% em relação ao Nível IV.

Parágrafo Único - Para cada mudança de referência haverá um acréscimo de 05% no valor da remuneração.

Art. 59 - Professor de 1ª a 5ª série ou ciclos equivalentes do Ensino Fundamental convocado para jornada de trabalho, em dois turnos, com regência de duas turmas, para atender, preferencialmente, a necessidades emergenciais, de caráter temporário, perceberá por uma das turmas, o **Adicional de Turno Extraordinário (ATE)**, de 90% (noventa por cento), calculado sobre o valor do vencimento do Cargo PE I, do nível I de Professor da Educação Básica I, na jornada facultativa de trabalho.

Parágrafo Único - A jornada de trabalho a que se refere este Artigo é facultativa.

Art. 60 - O preenchimento das vagas existentes no Quadro, somente ocorrerá demonstrado a real necessidade do sistema e previamente autorizada pelo Chefe do Executivo.

SEÇÃO II **Das Vantagens**

Art. 61 - Além do vencimento e das gratificações e adicionais comuns a todos os servidores públicos municipais, o profissional do magistério fará jus às seguintes vantagens:

a) **Gratificação pelo exercício do cargo em escola de difícil acesso**, situada na zona rural, até o limite de 40% (quarenta por cento) do vencimento, conforme regulamento aprovada anualmente por ato do titular da Secretária Municipal de Educação, ouvida a Comissão de Gestão do Plano de Carreira que considerará as dificuldades de transporte e de acesso e o deslocamento permanente;

b) **Gratificação pelo exercício de direção de unidade escolar**;

c) **Gratificação Natalina** é devida ao ocupante de cargo efetivo no Magistério Público Municipal, e corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que fizer jus no mês de Dezembro, conforme previsto no Estatuto do Servidor Público Municipal.

Parágrafo Único - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias é considerada como mês integral.

d) **Adicional por tempo de serviço**, nos termos do estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Santana de Mangueira;

Parágrafo único - As gratificações não serão incorporadas à remuneração do servidor.

Art. 62 - A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares observará a tipologia das escolas.

§ 1º - A classificação das unidades escolares, segundo a tipologia, será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação, ouvida a Comissão de Gestão do Plano de Carreira, e definirá a existência ou não da função de Vice-direção.

§ 2º - As variações registradas no atendimento dos critérios de tipificação das escolas implicarão na correção da gratificação a ser paga, apurados anualmente.

§ 3º - A gratificação pelo exercício de vice-direção de unidades escolares corresponderá a 30% (trinta por cento) do vencimento.

§ 4º - A gratificação pelo exercício de direção e de vice-direção de unidades escolares consta no Anexo II

Art. 63 - Fica garantido aos servidores do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira quando possível o rateio dos resíduos remanescentes dos Recursos do FUNDEB referentes aos 40% destinados a manutenção e ao desenvolvimento da educação básica no exercício fiscal vigente, como incentivo e valorização da prática docente.

CAPÍTULO X

Do Aprimoramento Profissional e Qualificação Profissional no Magistério Público Municipal

Art. 64 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, segundo normas definidas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. A implementação dos cursos e programas de que trata o "caput" deste artigo tomará em consideração:

I - a prioridade em áreas curriculares carentes de professores;

II - a situação funcional dos professores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no sistema educacional do município;

III - a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância.

Art. 65 - A execução dos programas de capacitação, especialização, aperfeiçoamento e atualização poderão ser atribuídas aos Órgãos Setoriais do Sistema Municipal de Ensino ou, ainda, delegadas a entidades públicas ou privadas na área de Educação, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria.

Art. 66 - No interesse do ensino e com autorização expressa da autoridade competente, os titulares dos cargos do Grupo Magistério, após a aprovação no estágio probatório, poderão se afastar de suas atribuições para aprimoramento profissional, sem prejuízo de seu vencimento e vantagens de caráter permanente, devendo ter substituto enquanto perdurar o seu afastamento.

Art. 67 - Consideram-se aprimoramento profissional, para os efeitos do artigo anterior, os cursos de *Pós-Graduação stricto sensu*, realizados em programas de mestrado ou doutorado.

Art. 68 - O afastamento para aprimoramento profissional poderá ser no máximo de 03 (três) anos.

Parágrafo único. Comprovada a necessidade, o servidor afastado poderá solicitar prorrogação de seu afastamento por mais um ano.

Art. 69 - Quando afastado com ônus, fica o servidor obrigado a prestar serviços à Administração Municipal, por um prazo correspondente, no mínimo ao dobro do período de afastamento, sob pena de restituir aos cofres públicos o que tiver recebido quando de seu afastamento.

§ 1º - O Município será ressarcido pelo servidor na hipótese dele pedir exoneração ou ser demitido, abandonar o curso, ser reprovado em decorrência de faltas ou ser suspenso do curso em caráter definitivo, pelo valor correspondente ao que recebeu a título de remuneração e bolsa de estudo, devidamente corrigida.

§ 2º - O ato concedendo a autorização para afastamento somente será publicado após o compromisso expresso do servidor interessado, relativamente às exigências previstas neste artigo.

Art. 70 - O servidor afastado para aprimoramento profissional deverá, semestralmente, encaminhar ao setor competente da administração municipal relatório de suas atividades, enfocando a frequência e o desempenho acadêmico, sob pena de suspensão do benefício de afastamento.

Art. 71 - A Secretaria Municipal de Educação destinará um percentual do orçamento educacional ao programa de aprimoramento dos profissionais da educação por meio de concessão de bolsas para cursos de mestrado e doutorado.

Parágrafo único. As bolsas referidas no caput deste artigo serão concedidas aos profissionais do quadro efetivo mediante apresentação de projeto na área educacional.

TÍTULO III

CAPÍTULO I

Dos Deveres e Do Regime Disciplinar

Art. 72 - Os profissionais do grupo ocupacional do magistério estão sujeitos ao regime disciplinar previsto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Santana de Mangueira e suas alterações posteriores.

Parágrafo único - O regime disciplinar dos servidores do grupo ocupacional do magistério compreende, ainda, as disposições dos regimentos escolares aprovados pelo órgão próprio do sistema educacional e outras previstas neste Título.

Art. 73 - Constituem, também, deveres dos profissionais do grupo ocupacional do magistério:

I - observar os preceitos éticos do Magistério, constante do Art. 4º desta Lei;

II - diligenciar o seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural;

III - preservar os princípios de autoridade, de responsabilidade e boas relações funcionais;

IV - participar da elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;

V - elaborar e cumprir plano de trabalho, observando as atribuições específicas de cada função e a proposta pedagógica da escola;

VI - zelar pela aprendizagem dos alunos estabelecendo estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

VII - fazer cumprir o calendário escolar, garantindo os dias letivos e horas - aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VIII - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

TÍTULO IV

Da Implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remunerações do Magistério Público Municipal

CAPÍTULO I

Da Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações

Art.74 - Fica criada a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira, como órgão de apoio técnico à Administração Municipal, com a finalidade de orientar a implantação e operacionalização do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira, ora instituído, em especial a aplicação dos critérios de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, nos termos do § 4 do art. 41 da Constituição Federal, e dos critérios para promoção na carreira.

Parágrafo único. A Comissão de Gestão terá sua organização e forma de funcionamento definidas, complementarmente, por ato do Chefe do Executivo Municipal, sendo presidida pelo Secretário Municipal de Educação, observada a paridade entre representantes da Administração Municipal e de entidades representativas do magistério público municipal.

CAPÍTULO II

Do Enquadramento Plano de Cargos, Carreira e Remunerações do Magistério Público Municipal

Art. 75 - Na implantação do presente Plano serão analisadas:

- 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 e seus níveis;
- IV - as reais necessidades de recursos humanos nas unidades de ensino;
- V - os recursos orçamentários disponíveis.

Art. 76 - O enquadramento neste Plano dos atuais servidores estáveis, titulares de cargos do quadro de cargos de Provimento Efetivo, do Grupo Magistério, será processado mediante transferência para os cargos/níveis do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira fixado na presente Lei.

§ 1º. O enquadramento será processado pela Secretaria Municipal de Educação e de Administração, obedecidos aos requisitos exigidos no novo cargo.

§ 2º. O enquadramento produzirá efeitos somente a partir da publicação do respectivo ato.

Art. 77 - Em nenhuma hipótese o servidor titular de cargo de provimento efetivo, ao ser enquadrado em cargo do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Santana de Mangueira criada nesta Lei, terá redução na remuneração, constituída de seu vencimento acrescido das vantagens permanentes.

§ 1º. Para cumprimento do previsto no "caput" deste artigo, o servidor deverá ser enquadrado, numa referência do novo cargo que não proporcione perda na remuneração referida no "caput" deste artigo.

§ 2º. No caso do enquadramento realizado nos termos do parágrafo anterior resultar, ainda assim, em prejuízo financeiro para o servidor, este fará jus ao recebimento da diferença, como vantagem pessoal, incorporada ao vencimento para todos os efeitos legais, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

CAPITULO III

Da Revisão do Enquadramento

Art. 78 - Dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, contado a partir da publicação do ato de enquadramento, poderá o servidor solicitar a revisão do mesmo.

§ 1º - O pedido de que trata este artigo, será protocolado na Secretaria Municipal de Educação e dirigido à Secretaria Municipal de Administração, que no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar de sua formalização, manifestar-se-á sobre o pleito.

§ 2º - Se procedente a solicitação do servidor, o ato de retificação do enquadramento deverá ser publicado no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da decisão, e os seus efeitos retroagirão à data do enquadramento inicial.

TÍTULO V

Das Disposições Gerais, Transitórias e Finais

Art. 79 - É vedado atribuir ao servidor do Magistério outras atribuições que não as legalmente previstas para o cargo de Professor e Pedagogo, salvo para o exercício de função de confiança, sob pena de exoneração ou dispensa da função de confiança para servidor que permitir o desvio de função de seu subordinado imediato.

Parágrafo Único. A Secretaria Municipal de Educação terá o prazo de 06 (seis) meses para corrigir os desvios porventura existentes, contados a partir da vigência desta Lei.

Art. 80 - Os atuais Professores estáveis, com habilitação apenas em nível médio, serão enquadrados no nível I, referência I do cargo de Professor.

Art. 81 - O vice-diretor é o substituto natural do diretor nas ausências e impedimentos temporários.

Art. 82 - Os diretores e os vice-diretores de unidades de ensino se submeterão a um permanente processo de capacitação em serviço, bem como aos mecanismos de avaliação promovidos regularmente pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 83 - A partir da aprovação deste Plano, somente profissionais de nível superior poderão concorrer aos cargos criados.

Art. 84 - As especificações das carreiras e dos cargos criados por esta Lei, são as constantes do Quadro de Especificação de Cargos (ANEXO VI).

Art. 85 - Naquilo que for omissa a presente Lei, ou com esta não colidir, aplicam-se aos profissionais do magistério, ocupantes de cargos efetivos, no que couberem, as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Santana de Mangueira

Art. 86 - O Poder Executivo baixará os atos necessários à execução do presente Plano, podendo a Secretaria Municipal de Educação, expedir atos e instruções necessárias à operacionalização e manutenção do Sistema de Ensino.

Art.87 - Integram esta Lei os seguintes Anexos:

Anexo I - Quadro de Carreira - Estrutura de Cargos;

Anexo II - Quadro de Carreira - Funções Gratificadas;

Anexo III Quadro de Carreira- Quantitativo de Cargos;

Anexo IV - Quadro de Carreira - Estrutura Básica;

Anexo V - Tabela de Vencimentos;

Anexo VI - Quadro de Carreira - Descrição dos Cargos;

Anexo VII - Quadro de Correspondência;

Anexo VIII - Quadro de Carreira - Jornada de Trabalho;

Art. 88 - As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta do orçamento do Município.

Art. 89 - Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 90 - Esta Lei entra em vigor na data de sua aprovação, ficando assim revogadas as disposições em contrário. Tendo sua eficácia e aplicabilidade dada com efeito retroativo a 1º de Janeiro de 2010.

Santana de Mangueira, 29 de Março de 2010.

Tânia Mangueira Nitão Inácio
Tânia Mangueira Nitão Inácio
Prefeita Municipal



ESTADO DA PARAIBA
MUNICIPIO DE SANTANA DE MANGUEIRA
Gabinete da Prefeita

ANEXO I
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO
ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS

CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	CÓDIGO	NIVEL
DOCENTE	PROFESSOR	GOM-PE	I
			II
			III
			IV
			V
PROFISSIONAIS DE A- POIO À DOCÊNCIA	PEDAGOGO	GOM-PD	I
			II
			III
			IV



ESTADO DA PARAÍBA
MUNICÍPIO DE SANTANA DE MANGUEIRA
Gabinete da Prefeita

QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO
ANEXO II
FUNÇÕES GRATIFICADAS

FUNÇÃO	TIPOLOGIA	Nº DE ALUNOS	PERCENTUAL	BASE CÁLCULO
DIREÇÃO	01	Até 300	40%	VENCIMENTO
	02	301 a 600	60%	
	03	601 a 900	80%	
	04	Mais de 900	100%	
VICE- DIREÇÃO			30%	VENCIMENTO

OBS: As variações registradas no atendimento dos critérios de tipificação das escolas (nº de alunos) implicará na correção da gratificação de Gestão e de Administração, sendo apurados anualmente.



ESTADO DA PARAIBA
MUNICÍPIO DE SANTANA DE MANGUEIRA
Gabinete da Prefeita

ANEXO III
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO
QUANTITATIVO DOS CARGOS EFETIVOS

CATEGORIA PROFISSIONAL	CARGO	CÓDIGO	QUANTIDADE	
			Atual	Criados
DOCENTE	PROFESSOR	GOM-PE	60	50*
PROFISSIONAIS DE APOIO A DOCÊNCIA	PEDAGOGO	GOM-PD	0	04*

* - As vagas criadas serão preenchidas por Concurso Público.



ESTADO DA PARAIBA
MUNICÍPIO DE SANTANA DE MANGUEIRA
Gabinete da Prefeita

ANEXO IV
QUADRO DE CARGOS
ESTRUTURA BÁSICA

CARGO	NÍVEIS	REFERÊNCIAS				
		01	02	03	04	05
PROFESSOR	I	42				
	II	14				
	III	04				
	IV					
	V					
PEDAGOGO	I	01				
	II	01				
	III	01				
	IV	01				



ESTADO DA PARAÍBA
MUNICÍPIO DE SANTANA DE MANGUEIRA
Gabinete da Prefeita

ANEXO V

TABELA DE VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Valor Base Referência PISO NACIONAL 2010

CARGA HORÁRIA 30 horas

CARGO	NÍVEIS	REFERÊNCIAS				
		01	02	03	04	05
PROFESSOR PE	I	769,00	807,45	847,25	890,21	934,72
	II	845,90	888,19	932,60	979,23	1.028,19
	III	923,50	975,97	1.024,77	1.076,60	1.123,81
	IV	1.161,87	1.219,96	1.280,96	1.345,15	1.412,22
	V	1.742,80	1.829,94	1.921,44	2.017,51	2.118,33
PEDAGOGO PD	I	800,00	840,00	882,00	926,10	972,40
	II	880,00	924,00	970,20	1.018,71	1.089,64
	III	1.100,00	1.155,00	1.212,75	1.273,38	1.337,05
	IV	1.650,00	1.732,50	1.819,12	1.910,08	2.005,52



ESTADO DA PARAIBA
MUNICÍPIO DE SANTANA DE MANGUEIRA
Gabinete da Prefeita

ANEXO VI

DESCRIÇÃO DOS QUADROS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL
I - CARGO: PROFESSOR DO ENSINO FUNDAMENTAL/ CODIGO: GOM - PEF
REFERÊNCIAS: 01 a 05

NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MOVIMENTAÇÃO
I	Curso Médio, Modalidade Normal	01	Promoção: acesso às referências
II	Licenciatura Plena com Habilitação ao Magistério na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental	1 e/ou 02	Progressão: Acesso ao Nível III Promoção: acesso às referências
III	Licenciatura Plena com Habilitação ao Magistério na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental, acrescido de curso de Pós-Graduação Lato Sensu (Especialização)	01 e/ou 02	Progressão: Acesso ao Nível IV Promoção: acesso às referências
IV	Licenciatura Plena com Habilitação ao Magistério na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental, acrescido de curso de Pós-Graduação Strictu Sensu (Mestrado)	01 e/ou 02	Progressão: Acesso ao Nível V Promoção: acesso às referências

V	Licenciatura Plena com Habilitação ao Magistério na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental, acrescido de curso de Pós-Graduação Strictu Sensu (Doutorado)	01 e/ou 02	Promoção: acesso às referências
----------	---	-------------------	--

NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MOVIMENTAÇÃO
I	Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso de Pós-Graduação. (Art. 64 da LDB).	Unidades de Ensino Fundamental ou Educação Infantil ou em nível de Sistema de Ensino	Progressão: Acesso ao Nível II Promoção: acesso às referências
II	Licenciatura Plena em Pedagogia ou curso de Pós-Graduação. (Art. 64 da LDB) acrescido de curso de Pós-Graduação Lato Sensu (Especialização).	Unidades de Ensino Fundamental ou Educação Infantil ou em nível de Sistema de Ensino	Progressão: Acesso ao Nível III Promoção: acesso às referências
III	Licenciatura Plena em Pedagogia ou Pós-Graduação. (Art.64 da LDB) acrescido de curso de Pós-Graduação Strictu Sensu (Mestrado).	Unidades de Ensino Fundamental ou Educação Infantil ou em nível de Sistema de Ensino	Progressão: Acesso ao Nível IV Promoção: acesso às referências
IV	Licenciatura Plena em Pedagogia ou Pós-Graduação. (Art. 64 LDB) acrescido de curso de Pós-Graduação Strictu Sensu (Doutorado).	Unidades de Ensino Fundamental ou Educação Infantil ou em nível de Sistema de Ensino	Promoção: acesso às referências



ESTADO DA PARAÍBA
MUNICÍPIO DE SANTANA DE MANGUEIRA
Gabinete da Prefeita

ANEXO VII
QUADRO DE CORRESPONDÊNCIA DE CARGOS

SITUAÇÃO /ATUAL CARGO	SITUAÇÃO/NOVA CARGO
I - PROFESSOR	1. PROFESSOR
II - PEDAGOGO	2. PEDAGOGO



ESTADO DA PARAIBA
MUNICIPIO DE SANTANA DE MANGUEIRA
Gabinete da Prefeita

ANEXO VIII
DESCRIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

QUADRO DE JORNADA DE TRABALHO			
LEI 11.738/2008			
	JORNADA	AULAS	*HTP
Jornada Básica	30h	20h	10h HTPC HTPL
* HTP: Hora de Trabalho Pedagógico extraclasse total, considerada a soma de HTPC ('Hora de Trabalho Pedagógica Coletiva', realizada na escola) e HTPL (de Livre escolha, fora da escola inclusive).			