

LEI Nº 275



DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE SÍTIO NOVO-MA. ESTABELECE NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO. INSTITUI TABELA DE VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS PROVIDENCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÍTIO NOVO, Estado do Maranhão, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS,
CARRERAS E VENCIMENTOS E
DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO

Art. 1.º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores do Magistério do Município de Sítio Novo objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do servidor através de remuneração condigna, bem como, a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 2.º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério de Sítio Novo, contempla, também, os seguintes objetivos específicos:



- I – valorizar o servidor e o serviço público, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;
- II – integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação no Município, visando satisfatório padrão de qualidade;
- III – promover a educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
- IV – garantir a liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, dentro dos ideais da democracia;
- V – assegurar vencimentos condignos para o servidor do magistério mediante a qualificação profissional e crescimento na carreira;
- VI – estabelecer o piso dos vencimentos, compatíveis com a profissão e a tipicidade das funções;
- VII – garantir ao profissional do magistério os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política institucional da Secretaria Municipal de Educação e Desenvolvimento Humano;
- VIII – estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados;



IX – subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto a:

- a) seleção;
- b) programas de qualificação profissional;
- c) correção de desvio de função;
- d) programa de desenvolvimento na carreira;
- e) quadro de lotação ideal;
- f) programas de higiene e segurança no trabalho;
- g) critérios de captação, alocação e movimentação de pessoal.

X – auxiliar no planejamento e ampliação ou implantação de novas unidades escolares.

Art. 3.º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores do Magistério do Município de Sítio Novo-MA obedece ao regime estatutário e estrutura-se em um quadro que se compõe de única parte permanente, com as respectivas classes de cargos.

Art. 4º - para efeitos desta lei são adotadas as seguintes definições:

I – quadro de pessoal do magistério é o conjunto de cargos de carreira dos servidores do magistério;

II – cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

III – carreira é o conjunto de classes que definem o desenvolvimento funcional do servidor;



IV – Classe é o estágio onde se encontra o servidor referencialmente para fim de progressão na carreira, visando determinar o padrão de vencimento a ela correspondente;

V – Magistério é o exercício da docência, planejamento e pesquisa desenvolvidas na área da educação municipal;

VI – hora-aula é o tempo reservado a regência de classe, com participação efetiva do aluno, realizado em sala ou em outros locais adequados ao processo de ensino-aprendizagem;

VII – hora-atividade é o tempo cumprido na escola ou fora dela, reservado para estudo, planejamento, avaliação do trabalho didático, reunião, articulação com a comunidade e outras atividades de caráter pedagógico;

VIII – nível é o símbolo atribuído ao cargo equivalente quanto ao grau de dificuldade, responsabilidade ou escolaridade, visando determinar o padrão de vencimento a ele correspondente;

IX – padrão de vencimentos é o valor expresso em Real (R\$) a título de vencimentos atribuídos ao servidor dentro do nível que ocupa;

X – interstício é o lapso temporal estabelecido como o mínimo para que o servidor se habilite à progressão ou promoção;



pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município de Sítio Novo-MA ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

§ 1.º São requisitos básicos para o provimento de cargo público:

- I – nacionalidade brasileira;
- II – gozo dos direitos políticos;
- III – regularidade com as obrigações militares, se do sexo masculino;
- IV – regularidade com as obrigações eleitorais;
- V – idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- VI – condições de saúde física e mental compatíveis com o exercício do cargo, emprego ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial, admitida a incapacidade física ou mental parcial, na forma da regulamentação específica;
- VII – nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo;
- VIII – habilitação legal para o exercício da profissão regulamentada.

§ 2.º O provimento a que refere o caput deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que condiciona à realização de



XI – progressão é o ganho pecuniário em razão de mudança de classe, dentro do mesmo nível ou cargo, calculado por referência percentual unificada, ao servidor sobre seu padrão de vencimento, pelo critério de merecimento (avaliação de desempenho apurada pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, conforme regulamentação específica) e formação continuada, devidamente comprovada, de acordo com as normas estabelecidas no Capítulo III desta Lei e regulamentação específica;

XII - promoção é a passagem do servidor para o cargo ou nível imediatamente superior àquela a que pertence, observadas as normas estabelecidas no Capítulo IV desta Lei;

Art. 5.º - Os cargos com a carga horária, os quantitativos e escala de vencimentos são os dispostos no Anexo I desta lei.

CAPÍTULO II DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 6.º - Os cargos de provimento efetivos constantes do Anexo I desta Lei, serão providos por nomeação, antecedida de concurso público, nos termos do inc. II, art. 37 da Constituição Federal.

Art. 7.º - Para provimento dos cargos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos estabelecidos para cada cargo ou nível, constante do Anexo II desta Lei, sob pena de ser o ato correspondente nulo de



concurso público de provas ou de provas e títulos, observados a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso.

Art. 8.º - Na realização do concurso público poderão ser aplicadas provas escritas, títulos, orais, teóricas e práticas, conforme a característica do cargo a ser provido.

Art. 9.º - o concurso público terá a validade de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogada, uma única vez, por igual período.

Art. 10. - O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a garantir efetiva publicidade.

Art. 11. - Não se realizará novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade não expirado, para os mesmos cargos.

Art. 12. - Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de até 5% (cinco) dos cargos do Quadro de Pessoal do Magistério do Município de Sítio Novo-MA.

§ 1.º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos cargos para os quais a lei exige aptidão plena.



Art.13. - A deficiência física, mental e a limitação sensorial não servirão de fundamento à concessão de aposentadoria, salvo se adquirida posteriormente ao ingresso no serviço público, observadas as disposições legais pertinentes.

Art. 14. - Compete ao Prefeito Municipal expedir atos de provimento dos cargos do Município de Sítio Novo-MA.

Parágrafo único - O ato de provimento deverá conter, obrigatoriamente, as seguintes indicações, sob pena de nulidade, exceto quando da contratação por tempo determinado para atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inc. IX, art. 37 da Constituição Federal:

I – fundamento legal;

II – denominação do cargo provido;

III – forma de provimento;

IV – Escala de vencimento do cargo;

V - nome completo do servidor;

VI – indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo, obedecidos aos preceitos constitucionais.

**CAPÍTULO III
DA PROGRESSÃO**



Art. 15. - As progressões se processarão 1 (uma) vez a cada 03 (três) anos, no mês de janeiro e dependerá sempre da existência de disponibilidade financeira.

Art. 16. - Para ter direito à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I – ter cumprido o estágio probatório;

II – ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo e classe em que se encontre;

III – no critério de merecimento, ter obtido, no mínimo, a média aritmética de 75% (setenta e cinco por cento) de suas duas últimas avaliações de desempenho apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, de acordo com as normas previstas em regulamento específico.

IV – no critério de formação profissional:

a) da Classe I para a Classe II do cargo de Professor Mag 1 – Magistério com formação em curso normal de nível médio adquirido em 03 (três) anos: quarto ano adicional em Magistério de nível médio ou Magistério com formação em curso normal de nível médio adquirido em 04 (quatro) anos.



b) da Classe II para a Classe III do cargo de Professor Mag 1 – Magistério com formação em curso normal de nível médio adquirido em 04 (quatro) anos: 03 (três) certificados de conclusão em cursos, respectivos à sua área de atuação, de capacitação ou reciclagem com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas-aula, cada.

c) da Classe I para a Classe II do cargo de Professor Mag 2 – Licenciatura Plena: 03 (três) certificados de conclusão em cursos, respectivos à sua área de atuação, de capacitação ou reciclagem com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas-aula, cada;

d) da Classe II para a Classe III do cargo de Professor Mag 2 – Licenciatura Plena: 01 (um) certificado de conclusão em curso de especialização lato sensu, respectivo à sua área de atuação;

e) da Classe III para a Classe IV do cargo de Professor Mag 2 – Licenciatura Plena: 01 (um) certificado de conclusão em curso de Mestrado, respectivo à sua área de atuação;

f) da Classe IV para a Classe V do cargo de Professor Mag 2 – Licenciatura Plena: 01 (um) certificado de conclusão em curso de Doutorado, respectivo à sua área de atuação.

Parágrafo único – Para fim do disposto neste artigo, os cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação, sob pena de declaração de nulidade dos respectivos títulos.



Art. 17. - O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 16 e incisos desta Lei passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e critérios para efeito de nova progressão até o limite estabelecido no Anexo I.

Art. 18. - Caso não se verifique os requisitos e critérios para a nova progressão, o servidor permanecerá no cargo, classe e padrão de vencimento em que se encontra.

Art. 19. - Os efeitos financeiros decorrentes da progressão vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

Art. 20. - Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

CAPÍTULO IV DA PROMOÇÃO

Art. 21. - A promoção se processará mediante o critério de merecimento (avaliação de desempenho apurada pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, conforme regulamentação específica) e pela apresentação, pelo interessado, de titulação respectiva ao seu cargo, observando sempre da existência de disponibilidade financeira.

Art. 22. - Para a promoção o servidor deverá, cumulativamente:



I – cumprir o interstício mínimo de 03 (três) ano no cargo em que se encontra;
II - no critério de merecimento, ter obtido, no mínimo, a média aritmética de 75% (setenta e cinco por cento) de suas duas últimas avaliações de desempenho apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional, de acordo com as normas previstas em regulamento específico.

III – Apresentar titulação comprobatória de:

a) do Cargo de Professor Mag 1 para o Cargo de Professor Mag 2 – certificado de conclusão em curso superior (Licenciatura Plena) respectivo a sua área de atuação;

Art. 23. - Somente poderá concorrer à promoção o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

Parágrafo único – Para fim do disposto neste artigo, o curso de graduação deverá ser reconhecido pelo Ministério da Educação, sob pena de declaração de nulidade dos respectivos títulos.

CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 24. - A avaliação de desempenho será apurada anualmente em Formulário de Avaliação de Desempenho e analisado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.



§ 1.º Deverão ser privilegiados critérios objetivos para fim de avaliação de desempenho, contendo pontuação respectiva, nos termos de regulamento específico.

§ 2.º O Formulário a que se refere o caput deste artigo deverá ser preenchido em 02 (duas) vias, e em separado, sendo uma pelo Chefe imediato e outra pelo Servidor, as quais deverão ser enviadas à Comissão de Desenvolvimento Funcional para apuração e análise objetivando a aplicação dos institutos da progressão e promoção definidos nesta Lei.

§ 3.º Havendo divergência substancial entre o Formulário preenchido pela chefia e o preenchido pelo servidor em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional pronunciar-se-á a favor de uma deles, depois da devida apuração das divergências.

§ 4.º As chefias deverão enviar ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos dos servidores (Secretaria de Educação e Desenvolvimento Humano), os dados e informações necessários à avaliação do desempenho de seus subordinados.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 25. - Fica instituída a Comissão de Desenvolvimento Funcional constituída de 05 (cinco) membros, designados pelo Prefeito Municipal de Sítio Novo-MA., com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho, conforme disposto neste artigo e em regulamento específico.



§ 1º O Presidente da Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá ser o Secretário Municipal de Educação e Desenvolvimento Humano.

§ 2º Da Comissão deverá fazer parte, também, um membro do órgão responsável pela gestão dos recursos humanos do Município de Sítio Novo-MA.

§ 3º Para a composição dos outros 03 (três) membros, os servidores do Magistério deverão encaminhar ao(a) Secretário(a) Municipal de Educação e Desenvolvimento Humano, relação contendo 09 (nove) nomes de servidores, indicados entre os efetivos e estáveis, que possuam escolaridade a nível de 3º Grau, para que serem escolhidos e designados pelo Prefeito Municipal.

§ 4º O exercício da função de membro da Comissão de Desenvolvimento Funcional não será remunerada.

Art. 26. - A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento Funcional eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados em regulamentação específica e o disposto neste Capítulo.

Parágrafo único – Nas hipóteses de falecimento ou impedimento proceder-se-á à substituição do membro conforme disposição em regulamento específico.



Art. 27. - A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento conforme disposição de regulamento específico.

Art. 28. - A Comissão reunir-se-á para coordenar a avaliação de merecimento dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e promoção.

CAPÍTULO VII DA REMUNERAÇÃO

Art. 29. - Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

Art. 30. - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior ao salário mínimo, sendo vedada sua vinculação ou equiparação, nos termos constitucionais.

§ 1.º A remuneração observará o disposto da Constituição Federal.

§ 2.º A cada cargo e classe, identificados pelo seu respectivo símbolo, corresponde a um padrão de vencimentos, determinados conforme o do Anexo I desta Lei.



§ 3.º A revisão geral dos vencimentos estabelecidos nesta lei deverá ser efetuada anualmente, por lei específica, sempre na mesma data e sem distinção de índices, obedecida a disponibilidade financeira do município.

CAPÍTULO VIII DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 31. - Ficam previstas as seguintes gratificações:

I – de 10% sobre os vencimentos do professor lotado em escola localizada na Zona Rural até 50 km da sede do Município;

II – de 15% sobre os vencimentos do professor lotado em escola localizada na Zona Rural, mais de 51 km da sede do Município;

III – de 15% sobre os vencimentos do professor que atue com alunos portadores de necessidades especiais reunidos em classes distintas das demais, nas escolas comuns ou em escolas especializadas.

§ 1.º O professor que trabalha em 02 (dois) turnos no exercício da docência só terá direito à gratificação prevista no inciso I e II deste artigo relativa à remuneração de 01 (um) turno.

§ 2.º Só terá direito à gratificação prevista no inciso I e II deste artigo o professor que estiver lotado em escola da zona rural fora do seu domicílio.



§ 3.º Só terá direito a gratificação prevista no inciso III deste artigo o professor portador de certificado de curso específico na área de Educação Especial com duração mínima de 160 (cento e sessenta) horas.

§ 4º As gratificações previstas nos incisos I a III cessarão quando o professor for transferido para outra unidade escolar que não estejam contempladas nas situações e hipóteses mencionadas.

CAPÍTULO IX
DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS
SEÇÃO I
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 32. - A jornada semanal dos docentes será de 20 (vinte) e, ou, 40 (quarenta) horas e incluirá uma parte de horas de aula e outra de horas de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% e 25% do total da jornada, consideradas como horas de atividades.

SEÇÃO II
DAS FÉRIAS

Art. 33. - Os professores terão direito a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, sendo 30 (trinta) dias após o término do ano letivo e 15 (quinze) dias após o término do primeiro semestre.

Art. 34. - O professor que não estiver em gozo de férias no período do recesso escolar, ficará a disposição do ensino em atividades de recuperação,



planejamento ou outras, bem assim para freqüentar cursos de aprimoramento profissional.

CAPÍTULO X DA LOTAÇÃO

Art. 35. - A Lotação representa a quantidade de servidores do magistério que deve ter exercício nas unidades escolares para o desempenho das atividades do Município de Sítio Novo-MA.

Art. 36. - Incumbe à Secretária Municipal de Educação e Desenvolvimento Humano a análise anual de distribuição de pessoal para fim de lotação de todas as unidades escolares.

Parágrafo único – Após as conclusões da análise referida no caput deste artigo, a Secretária Municipal de Educação e Desenvolvimento Humano apresentará ao Prefeito Municipal a proposta de lotação, da qual deve constar:

- I – a lotação atual, relacionando as classes dos cargos com os respectivos quantitativos em cada unidade administrativa;
- II – a lotação proposta, relacionando as classes de cargos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade escolar;



III – relatório indicando e justificando a necessidade de provimento ou extinção de cargos, bem como a criação de novos cargos;

IV – as conclusões gerais da análise, bem como o requerimento para que se efetue a previsão orçamentária necessária, se for o caso.

Art. 37. - Para satisfação do interesse do serviço, a Secretária Municipal de Educação e Desenvolvimento Humano poderá alterar a lotação do servidor, ex officio ou a pedido, desde que não haja desvio de função ou alteração do vencimento do servidor.

CAPÍTULO XI DA REMOÇÃO

Art. 38. - Remoção é o deslocamento do professor de uma localidade para outra localidade, dentro do Município.

Art. 39. - O professor poderá ser removido:

I – Ex-officio no interesse da Administração, caso o servidor tenha prestado concurso para outra localidade do Município;

II – A pedido, atendida a conveniência do serviço;

III – a remoção a pedido somente poderá se efetivar no período de lotação, por motivo de tratamento de doenças impossíveis de serem tratadas no local da



lotação, justificada através de laudo médico, confirmado pela Junta Médica do Município de Sítio Novo (MA).

CAPÍTULO XII DA CAPACITAÇÃO

Art. 40. - Fica instituída como atividade permanente no Município de Sítio Novo-MA a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:

- I – criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados no digno exercício da função pública;
- II – capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;
- III – estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;
- IV – integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 41. - Serão dois os tipos de capacitação:

- I – de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre sua organização e seu funcionamento;
- II – de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vistas à promoção;



Art. 42. - O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado, direta ou indiretamente, pelo Município de Sítio Novo-MA:

- I – com a utilização de monitores locais;
- II – mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;
- III – através da contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênio, observada a legislação pertinente.

Art. 43. - As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

- I – identificando e analisando as necessidades de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias aos atendimentos das carências identificadas e à execução dos programas propostos;
- II – facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;
- III – desempenhado, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutor;
- IV – submetendo-se a programas de treinamento relacionados às suas atribuições.



CAPÍTULO XIII DO ENQUADRAMENTO

Art. 44. Os professores concursados do Quadro Permanente do Magistério Público Municipal serão enquadrados nos cargos de Professor MAG 1, classes I, II e III e Professor MAG 2, classes I, II, III, IV e V, respectivamente à sua habilitação.

CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 45. Os servidores que passaram a executar atividades diferentes das dos cargos para os quais foram nomeados deverão retornar a exercer as atribuições relativas aos cargos que ocupavam anteriormente à ocorrência do desvio, de acordo com o disposto no Anexo I desta Lei.

Art. 46. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementando se necessário.

Art. 47. Dentro de, no máximo, 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei o Prefeito Municipal regulamentará a progressão e promoção.

Art. 48. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em particular a Lei n. 196 de 11 de julho de 1997.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE SÍTIO NOVO, Estado do Maranhão, em 14 de julho de 2006.

Dr. CLIDENOR SIMÕES PLÁCIDO FILHO

SANSÃO

PREFEITO MUNICIPAL



ANEXO I

ANEXO I

CARGO(NÍVEL)	CLASSE	VENCIMENTO R\$
PROFESSOR MAG 1 - CURSO NORMAL DE NÍVEL MÉDIO - 20H	I	R\$ 405,00
	II	R\$ 505,00
	III	R\$ 555,00
PROFESSOR MAG 2 LICENCIATURA PLENA - 20H	I	R\$ 700,00
	II	R\$ 770,00
	III	R\$ 850,00
	IV	R\$ 935,00
	V	R\$1.020,00

CARGO (NÍVEL)	CLASSE	VENCIMENTO R\$
PROFESSOR MAG 1 - CURSO NORMAL DE NÍVEL MÉDIO - 40H	I	R\$ 570,00
	II	R\$ 680,00
	III	R\$ 800,00
PROFESSOR MAG 2 LICENCIATURA PLENA - 40H	I	R\$ 910,00
	II	R\$1.090,00
	III	R\$1.300,00
	IV	R\$1.500,00
	V	R\$1.650,00

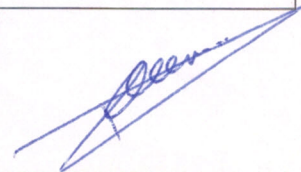


ANEXO II

TABELA DE FUNÇÕES E REQUISITOS PARA PROVIMENTO

CARGO	REQUISITOS MÍNIMOS PARA PROVIMENTO	FUNÇÃO
<p>Professor Mag 1 – Magistério</p>	<p>Curso Normal de Nível Médio adquirido em 03 (três) ou 04 (quatro) anos.</p>	<p>Elaborar o plano de aula a ser executado. Ministras aulas para os alunos do 1.º ao 4.º Ano do ensino fundamental, de acordo com o planejamento previamente elaborado. Aplicar e corrigir trabalhos. Participar de reuniões pedagógicas no órgão municipal de ensino. Participar de reuniões de pais e mestres. Ajudar nas comemorações cívicas. Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho. Executar outras tarefas correlatas a critério do superior imediato. Desenvolver coletivamente atividades e projetos pedagógicos; promover o processo de ensino/aprendizagem; participar da avaliação do rendimento escolar; atender às dificuldades de aprendizagem do aluno, inclusive dos alunos portadores de deficiência; participar de atividades escolares que</p>

		<p>envolvam a comunidade; elaborar relatórios; promover a participação dos pais e responsáveis pelos alunos sobre o processo de aprendizagem; elaborar e executar projetos de pesquisa sobre o ensino municipal; participar de programas de avaliação escolar ou institucional; realizar outras tarefas correlatas que lhe forem designadas.</p>
<p>Professor Mag 2 Magistério</p>	<p>Curso Superior completo – Licenciatura Plena</p>	<p>Elaborar o plano de aula a ser executado. Ministras aulas para os alunos do 5.º ao 8.º Ano do ensino fundamental, de acordo com o planejamento previamente elaborado. Aplicar e corrigir trabalhos. Participar de reuniões pedagógicas no órgão municipal de ensino. Participar de reuniões de pais e mestres. Ajudar nas comemorações cívicas. Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho. Executar outras tarefas correlatas a critério do superior imediato. Desenvolver coletivamente atividades e projetos pedagógicos; promover o processo de ensino/aprendizagem; participar da avaliação do rendimento escolar; atender às dificuldades de aprendizagem do aluno, inclusive dos alunos portadores de deficiência; participar de atividades escolares que</p>





SÍTIO NOVO
Transformando Com Cidadania

		<p>envolvam a comunidade; elaborar relatórios; promover a participação dos pais e responsáveis pelos alunos sobre o processo de aprendizagem; elaborar e executar projetos de pesquisa sobre o ensino municipal; participar de programas de avaliação escolar ou institucional; realizar outras tarefas correlatas que lhe forem designadas.</p>
--	--	--