



ESTADO DO AMAPÁ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO GRANDE

LEI Nº 263/2007-GAB-PMPG

*Francisco Vilhena*

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE PORTO GRANDE.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE PORTO GRANDE.

Faço saber que a Câmara Municipal Porto Grande, decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Título I

Capítulo Único  
Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Porto Grande.

Art. 2º Integram a carreira do Magistério Público do Município de Porto Grande os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto, incluídas as de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação escolar.

Art. 3º O Regime Jurídico do servidor do magistério municipal é o REGIME JURÍDICO ÚNICO, instituído para todos os servidores Públicos do Município de Porto Grande, em consonância com a Lei 9.394 de 1996, aplicando-se-lhes, no que couber e no que esta Lei não estabelecer, além de outras normas que lhes sejam aplicáveis em razão de sua natureza funcional.

Título II

Dos Objetivos, Princípios, Conceitos Básicos e Gestão Democrática

Capítulo I  
Dos Objetivos

Art. 4º O Plano de Carreira e Remuneração objetiva a valorização e a qualificação profissional dos servidores do magistério municipal, bem como a eficiência e a melhoria da qualidade dos serviços de educação prestados à população do Município de Porto Grande.

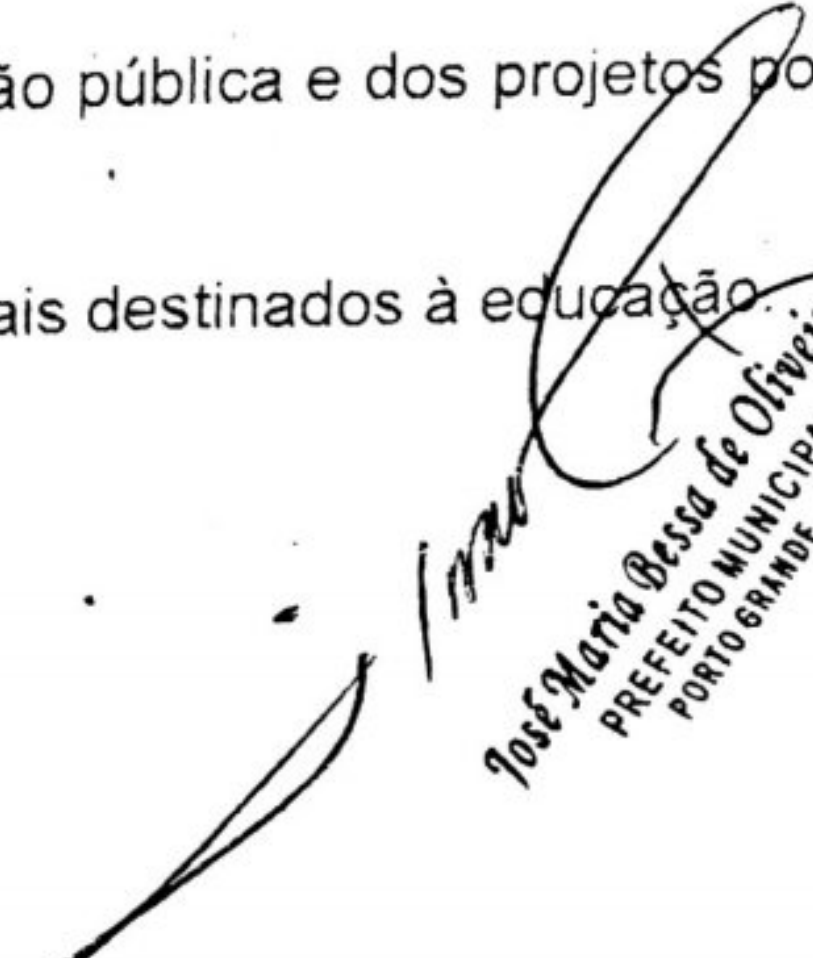
*Maria Bessa de Oliveira*  
PREFEITO MUNICIPAL  
PORTO GRANDE-AP



## Capítulo II Dos Princípios

Art. 5º A carreira dos profissionais do magistério municipal está fundamentada nos seguintes princípios:

- I - regime jurídico único dos servidores;
- II - manutenção de um sistema permanente de formação continuada acessível a todo servidor, nos termos desta Lei, com vistas ao seu aperfeiçoamento profissional e, composto de normas e critérios que privilegiem, para fins de promoção e progressão na carreira, a formação continuada, o desempenho profissional e o tempo de serviço;
- III - remuneração compatível com a complexidade das tarefas atribuídas ao servidor e ao nível de responsabilidade exigida para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo que ocupa;
- IV - piso salarial profissional;
- V - revisão salarial a cada biênio;
- VI - promoção da educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
- VII - liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais da democracia.
- VIII - democratização e humanização da educação pública, que pressupõe:
  - a) garantia da gestão democrática fundada na existência dos conselhos escolares em todas as unidades de ensino da rede municipal de educação;
  - b) oferta de condições de trabalho adequadas que garantam o exercício do magistério;
  - c) estabelecimento de critérios de número de alunos por classes, séries e níveis de ensino, respeitando o máximo de 25 (vinte e cinco) alunos nas classes de Educação Infantil, 30 (trinta) nas séries iniciais do Ensino Fundamental de 9 anos, 35 (trinta e cinco) nas séries finais do Ensino Fundamental de 9 anos, a ser implementada no prazo de três anos a contar da publicação desta lei.
  - d) observância do plano municipal da educação pública e dos projetos político-pedagógicos das unidades de ensino;
  - e) correta aplicação dos recursos constitucionais destinados à educação.

  
José Maria Bessa de Oliveira  
PREFEITO MUNICIPAL  
PORTO GRANDE - AP



### Capítulo III Dos Conceitos Básicos

Art. 6º Para efeito desta Lei, entende-se por:

I – Regime Jurídico: o conjunto de preceitos que regem as relações de direito entre o servidor e a administração;

II – Regime Estatutário: as relações jurídicas entre o servidor público e a administração pública, com base nos princípios constitucionais, definido em Lei de competência de cada ente.

I – Servidor: a pessoa legalmente investida em cargo público;

II – Cargo Público: o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor, com denominação própria e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei.

III – Cargo efetivo: o cargo provido em caráter permanente, por prazo indeterminado, por meio de concurso público, na forma da lei;

IV – Provimento: o ato pelo qual se efetua o preenchimento do cargo público, com a designação de seu titular;

V – Rede Municipal de Ensino: o conjunto de unidades de ensino e organizações sociais que realizem atividades educativas, sob a coordenação da Secretaria Municipal da Educação, autorizadas e mantidas pelo Poder Executivo Municipal;

VI – Magistério Público Municipal: o conjunto de profissionais titulares do cargo de Professor e de Especialista em Educação;

(VII) – Profissionais de Educação Pública Municipal: os servidores titulares de cargos efetivos, remunerados pelo tesouro municipal, lotados em unidades escolares municipais, em centros educacionais especializados ou na unidade administrativa central da Educação Municipal;

VIII – Docência: atividade de ensino desenvolvida pelo professor, direcionada ao aprendizado do aluno e à formação continuada do profissional da educação;

IX – Regência de Classe: o conjunto de atividades desenvolvidas pelo professor diretamente com alunos, efetivamente em sala de aula, regendo turma definida, aplicando os conteúdos dos componentes curriculares das respectivas modalidades de ensino e de educação;

  
José Maria Bessa de Oliveira  
PREFEITO MUNICIPAL  
PORTO GRANDE - AP



X – Funções de Magistério: as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando realizadas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, compreendendo:

- a) regência de classe;
- b) docência;
- c) administração escolar;
- d) planejamento educacional;
- e) inspeção escolar;
- f) supervisão escolar;
- g) coordenação pedagógica;
- h) coordenação escolar;
- i) orientação educacional;
- j) pesquisa educacional;

l) planejamento, acompanhamento, controle e avaliação das atividades educacionais desenvolvidas na gestão do sistema educacional.

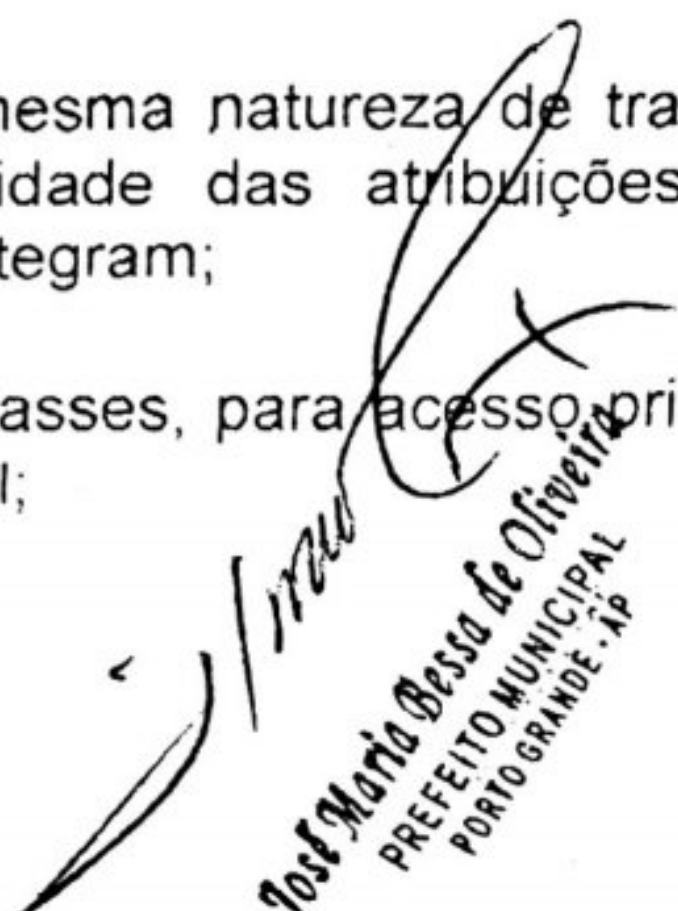
(XI) – Hora-Aula: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem, com duração máxima de 50 (cinquenta) minutos;

(XII) – Hora-Atividade: tempo reservado ao professor em exercício de regência de classe para estudos e acompanhamentos, realizados preferencialmente de forma coletiva;

XIII – Plano de Carreira: o conjunto de princípios e normas que disciplinam e regulam o desenvolvimento do servidor na carreira, correlacionam as respectivas classes de cargos efetivos com os níveis de escolaridade e de remuneração dos profissionais que os ocupam e estabelecem critérios para o seu desenvolvimento, através da promoção e progressão.

XIV – Carreira: o agrupamento de classes da mesma natureza de trabalho, escalonada segundo a responsabilidade, a complexidade das atribuições e a remuneração, para acesso privativo dos titulares que a integram;

XV – Cargo de carreira: o que se escalona em classes, para acesso privativo de seus titulares, até o da mais alta hierarquia profissional;

  
Rosângela Bessa de Oliveira  
PREFEITO MUNICIPAL  
PORTO GRANDE - AP



XVI – Classe: unidade básica de cargo integrada por níveis;

XVII – Nível: símbolo numérico em arábico indicativo do valor do vencimento base fixado para o cargo que representa o crescimento funcional do profissional do magistério público municipal;

XVIII – Gratificação: vantagem pecuniária atribuída precariamente ao servidor que esteja prestando serviços próprios da função em condições anormais de segurança, salubridade ou onerosidade, ou concedida como ajuda ao servidor que apresente os encargos pessoais ou os fatos e situações individuais que a lei especifica, de natureza transitória, que não se incorporam automaticamente ao vencimento, nem geram direito subjetivo às categorias funcionais de sua percepção.

XIX – Adicional: vantagem pecuniária concedida ao servidor em recompensa pelo tempo de serviço ou em retribuição pelo desempenho de funções especiais.

#### Capítulo IV Da Gestão Democrática

Art. 7º As escolas públicas municipais desenvolverão suas atividades de ensino em consonância com os princípios democráticos, sem preconceitos de raça, sexo, cor, idade, opção religiosa e política, ou quaisquer outras formas de discriminação, incentivando a participação da comunidade na elaboração e exercício da proposta pedagógica.

Art. 8º As escolas públicas municipais obedecerão ao princípio de gestão democrática que assegurem:

I – funcionamento de conselhos escolares como órgãos normativos, deliberativos e fiscalizadores, garantindo na sua composição a participação dos profissionais da educação, estudantes, pais, servidores e representantes das organizações populares locais. A ser regulado em Lei específica a ser editada no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação da presente lei;

II – garantia de acesso às informações técnicas, pedagógicas e administrativas da escola;

III – gestão descentralizada dos recursos financeiros repassados à escola, promovendo a transparência desde o recebimento até sua aplicação;

IV – escolha de dirigentes escolares, entre ocupantes de cargos de provimento efetivo no magistério municipal, com habilitação superior plena e experiência profissional mínima de 03 (três) anos, mediante processo seletivo, nos termos de Lei específica a ser editada no prazo máximo de 1(um) ano, a contar da data de publicação desta lei.

*Maria Bessa de Oliveira*  
EFEITO MUNICIPAL  
ORTO GRANDE - AP



Título III  
Do Ingresso e da Constituição e Desenvolvimento na Carreira

Capítulo I  
Do Ingresso

Art. 9º O ingresso na carreira dos profissionais do magistério municipal far-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, com posicionamento na classe e padrão inicial do cargo da carreira, para a qual tenham sido ofertadas as vagas e optado o candidato, atendidas as exigências e os requisitos estabelecidos para o cargo.

Art. 10 O concurso público para provimento dos cargos dos profissionais do magistério municipal reger-se-á, em todas as suas fases, pelas normas estabelecidas na legislação vigente e em edital, que fixará, também, o número de cargos a serem providos.

Parágrafo único. Será assegurada a participação de representação sindical dos profissionais da educação municipal em comissão de acompanhamento e fiscalização de cada fase do concurso, até a sua efetiva homologação.

Art. 11 As provas do concurso público para a carreira dos profissionais do magistério municipal deverão abranger os aspectos de formação geral e específica, de acordo com a habilitação exigida para o cargo.

Seção I  
Dos Requisitos para Ingresso

Art. 12 São requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos da Carreira dos Profissionais do Magistério:

I – Professor:

a) Classe A: habilitação específica, com formação no ensino médio normal, para o desempenho de funções na educação infantil, educação especial e nas séries iniciais do ensino fundamental, regular e supletivo;

b) Classe B: habilitação específica, em nível de graduação superior, com licenciatura plena, para o desempenho de funções na Educação Infantil, no Ensino Fundamental de 9 anos e na Supervisão e Orientação escolar, nas modalidades regular e supletiva;

c) Classe C: habilitação específica de graduação com licenciatura plena e Pós-graduação lato sensu, com curso de especialização que atenda às normas educacionais, para desempenho de funções na educação básica;

*Jose Maria Bessa de Oliveira*  
PREFEITO MUNICIPAL  
PORTO GRANDE - AP



d) Classe D: habilitação específica de graduação superior de licenciatura plena e Pós-graduação strictu sensu com curso de mestrado na área de educação, que atenda às normas educacionais, para o desempenho de funções na educação básica;

e) Classe E: habilitação específica de graduação superior de licenciatura plena e Pós-graduação strictu sensu com curso de doutorado na área da educação que atenda às normas educacionais, para o desempenho de funções na educação básica.

## II – Especialista em Educação:

a) Classe B: habilitação específica, em nível de graduação superior, com licenciatura plena em pedagogia, e habilitação em supervisão, orientação ou administração escolar para o desempenho de funções na educação básica;

b) Classe C: habilitação específica de grau superior em nível de graduação, com licenciatura plena em Pedagogia e pós-graduação lacto sensu, com curso de especialização que atenda as normas educacionais, para o desempenho de funções na educação básica;

c) Classe D: habilitação específica de grau superior em nível de graduação, com licenciatura plena em Pedagogia e pós-graduação strictu sensu, com curso de mestrado, que atenda às normas educacionais, para o desempenho de funções na educação básica;

d) Classe E: habilitação específica de grau superior em nível de graduação, com licenciatura plena em Pedagogia e pós-graduação strictu sensu, com curso de doutorado, que atenda às normas educacionais, para o desempenho de funções na educação básica;

Parágrafo único: Para efeito desta Lei, serão válidos os cursos de graduação, pós-graduação certificados por Instituições de Ensino autorizadas e reconhecidas pelo Ministério da Educação, de acordo com normas específicas.

## Seção II Da Jornada de Trabalho

Art. 13 A jornada de trabalho dos profissionais do magistério municipal observará as seguintes regras:

① – para o ocupante do cargo de professor: 40 (quarenta) horas semanais na docência da educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental, podendo ser adotado o regime de 20 (vinte) semanais, somente a partir do segundo segmento do ensino fundamental (5ª a 8ª série);

② – para o ocupante do cargo de Especialista em Educação: exclusivamente, 40 (quarenta) horas semanais, desenvolvidas em dois turnos de trabalho diário de igual duração;



Parágrafo único: na composição da jornada de trabalho observar-se-á o limite de dois terços da carga horária para o desempenho da atividade de docência e um terço restantes reservados às atividades complementares, que compreendem reuniões, estudos didático-pedagógicos, planejamento coletivo e atividades com a comunidade.

Art. 14 O Professor e o Especialista em Educação poderão substituir temporariamente um e outro quando em gozo das licenças previstas na legislação funcional do Município, observadas as seguintes condições:

- I – que haja correlação entre as áreas e disciplinas;
- II – se Professor, que esteja no exercício da regência de classe C e, se Especialista em Educação, lotado em Unidade de Ensino;
- III – que não estejam acumulando cargos e funções gratificadas na Administração Pública;
- IV – no caso de Professor, que esteja submetido ao regime de 40 (quarenta) horas semanais na rede municipal de ensino.

§ 1º Durante o período de substituição os profissionais terão direito ao adicional da remuneração de Professor em regime de 20 (vinte) horas aulas semanais, correspondente a sua classe e nível.

§ 2º No caso do Professor em exercício na Educação Infantil e no segmento de 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental, a carga horária de 20 (vinte) horas de substituição será cumprida integralmente em regência de classe.

§ 3º A substituição de que trata este artigo não poderá ser superior a 06 (seis) meses.

§ 4º Requerido o gozo de licença pelo professor, a direção da unidade de ensino informará no prazo de 48 (quarenta e oito) horas à Secretaria Municipal da Educação que imediatamente publicará a abertura de posto de substituição, indicando a Escola, disciplina e carga horária, fixando o prazo de 05 (cinco) dias para habilitação dos interessados.

§ 5º Será selecionado para substituição o servidor, Professor ou Especialista, com maior tempo de serviço na mesma unidade escolar ou em outra circunvizinha, centros e núcleos especializados.

§ 6º Os profissionais serão designados para o exercício de atividade em substituição por ato administrativo conjunto dos Secretários Municipais de Educação e da Administração, mediante formalização de processo específico em que fique comprovado o cumprimento das condições estabelecidas, contendo necessariamente as seguintes informações:

- I – nome do profissional a ser substituído, período e motivo do afastamento;

*[Assinatura]*  
Rita Bessa de Oliveira  
SETO MUNICIPAL  
GRANDE - AP



II – nome da escola, no caso de Professor da Educação Infantil e do segmento de 1ª a 4ª séries do Ensino Fundamental;

III – nome da escola, especificação da disciplina e carga horária para os Professores dos demais segmentos.

§ 7º A autorização de substituição ficará condicionada à disponibilidade de recursos orçamentários e financeiros da Secretaria Municipal da Educação.

### Seção III Do Estágio Probatório

Art. 15 Nos primeiros 03 (três) anos de efetivo exercício o profissional do magistério municipal será submetido a estágio probatório, durante o qual será avaliado para fins de confirmação e estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

Parágrafo único. O resultado do processo avaliativo deverá ser submetido à homologação do titular do órgão municipal da educação 04 (quatro) meses antes do término do período do estágio probatório, sem prejuízo da continuidade da sua apuração.

Art. 16 Durante o estágio probatório, aos profissionais do magistério municipal, serão proporcionados os meios para sua integração funcional e desenvolvimento de suas potencialidades, observado o interesse público.

Parágrafo único. Cabe à unidade gestora do sistema educacional garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos profissionais do magistério municipal, em estágio probatório.

Art. 17 Em caso de reprovação na avaliação, o profissional da educação municipal será exonerado, mediante processo administrativo disciplinar, com garantia do contraditório e da ampla defesa.

## Capítulo II Da Constituição e Desenvolvimento da Carreira

### Seção I Da Constituição da Carreira

Art. 18 Integram o Quadro de Pessoal Permanente do Magistério Público do Município de Porto Grande os cargos de provimento efetivo de Professor e Especialista em Educação, estruturados em classes e níveis de acordo com a natureza e complexidade das respectivas atividades e da habilitação exigida, sendo seus quantitativos definidos e atualizados através de Decreto do Executivo Municipal.

Parágrafo único Fica transformado o atual cargo de Pedagogo para o de Especialista em Educação, sem perda de qualquer natureza para seus ocupantes.

*Maria Bessa de Oliveira*  
PREFEITO MUNICIPAL  
PORTO GRANDE - AP



## Seção II

### Da Progressão e da Promoção Funcional

Art. 19 O desenvolvimento do profissional do magistério municipal na carreira ocorrerá mediante progressão e promoção funcional, desde que, no interstício da avaliação, não tenha ausência injustificada ao serviço, nem sofrido penalidade disciplinar.

Art. 20 Progressão funcional é a passagem do profissional do magistério para o nível de vencimento imediatamente superior, dentro da mesma classe, observado o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, mediante avaliação de desempenho, realizada anualmente por meio de comissão instituída para este fim.

Parágrafo único: não fará jus à Progressão funcional o profissional que tiver cinco faltas injustificadas durante os dois anos correspondentes ao período de sua avaliação.

Art. 21 Promoção funcional é a passagem do profissional do magistério de uma classe para a classe imediatamente superior, conforme e mediante a comprovação de nova titulação.

Art. 22 A promoção funcional somente será concedida desde que a nova titulação tenha sido adquirida após o ingresso no magistério público municipal, ou, quando anterior, não havendo sido ofertado vaga compatível com a habilitação escolar correspondente à titulação.

§ 1º Os requerimentos de promoção serão apreciados, mediante apresentação do Diploma expedido por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação, e seus respectivos atos de concessão publicados semestralmente, observarão a seguinte regra:

a) aos apresentados à Secretaria Municipal da Educação até o dia 31 de março: publicação até 30 de junho;

b) aos apresentados à Secretaria Municipal da Educação até 30 de setembro: publicação até 31 de dezembro.

§ 2º Os efeitos financeiros da promoção passam a contar da publicação dos decretos de que trata o parágrafo anterior.

§ 3º Ocorrendo a promoção funcional, o reposicionamento do servidor ocorrerá na nova classe, no nível equivalente ao da classe anteriormente ocupada, sendo-lhe assegurado o tempo de serviço para todos os fins, inclusive de progressão funcional na carreira.

1/12/2011  
Assessoria de Oliveira  
MUNICIPAL  
DE-AP



Art. 23 A primeira progressão e promoção funcional serão concedidas após o cumprimento do estágio probatório e da confirmação do servidor no cargo, assegurado para os demais fins a contagem de tempo de serviço desde a posse e entrada em exercício.

Parágrafo único. Após a efetivação do servidor, sua progressão funcional deverá considerar os interstícios correspondentes ao período do estágio probatório, mediante avaliação de desempenho.

Art. 24 No prazo de 90 (noventa) dias, contados da publicação desta Lei, a COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA, deverá apresentar Regulamento que, homologado por Decreto do Prefeito Municipal, estabelecerá os procedimentos e requisitos a serem cumpridos pelos integrantes do magistério municipal para fins de habilitação à progressão e promoção funcional.

(Art. 25) Fica assegurado ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo no magistério municipal acréscimo de 30% (trinta por cento) no vencimento inicial entre classes e de 5% (cinco por cento) de um nível para outro dentro da mesma classe.

#### Título IV Da Gestão do Plano de Carreira

##### Capítulo Único Da Comissão de Gestão

Art. 26 Fica instituída a **COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA**, unidade administrativa, de natureza colegiada, consultiva e deliberativa, vinculada ao órgão gestor da Educação Municipal, com a finalidade de dar aplicabilidade plena à presente Lei, no que lhe for atribuído, e:

I - apreciar assuntos concernentes ao desenvolvimento dos profissionais da educação na carreira, compreendendo as progressões e promoções;

II - desenvolver estudos e análises, que subsidiem informações para fixação, aperfeiçoamento e modificação da política de recursos humanos;

III - planejar, organizar e coordenar o sistema de avaliação de desempenho dos servidores alcançados por esta Lei;

IV - examinar e emitir parecer conclusivo sobre os pedidos de progressão e promoção funcional e concessão de gratificações e vantagens funcionais decorrentes de titulação de interesse dos servidores da educação, previstas nesta Lei;

V - realizar e encaminhar todos os procedimentos necessários ao enquadramento dos servidores da educação, conforme estabelecidos nesta Lei;

*Handwritten signature*  
ria Bessa de Oliveira  
TO MUNICIPAL  
GRANDE-AP



VI – revisar anualmente, no período de fevereiro a junho, subsequente ao final do exercício anterior, a situação funcional dos servidores da educação, em especial o enquadramento nas respectivas tabelas a eles aplicáveis;

VII - participar da elaboração de normas de concurso público para provimento de cargos da educação;

VIII - coletar dados e informações e promover a realização de análises especiais, que possam servir de subsídios as suas atividades;

IX - responder às consultas relativas às matérias de sua competência;

X - outras atribuições que lhe forem conferidas pelos órgãos competentes, ou decorrentes de Leis ou regulamentos.

§ 1º A Secretaria Municipal de Educação garantirá suporte administrativo, técnico e financeiro, para a realização das atividades da COMISSÃO, em especial infra-estrutura administrativa, com equipamentos, materiais e pessoal necessário ao seu regular funcionamento.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação deverá dar os encaminhamentos administrativos necessários para que sejam sanados possíveis distorções ocorridas no enquadramento dos servidores na tabela de vencimentos.

Art. 27 A COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA terá composição paritária, de titulares e suplentes, representantes da Administração Municipal e dos profissionais do magistério municipal, assim fixada:

I – 02(dois) representante sindicalizado do magistério municipal;

II – 02 (dois) Técnico da área educacional, representante da Secretaria Municipal da Educação;

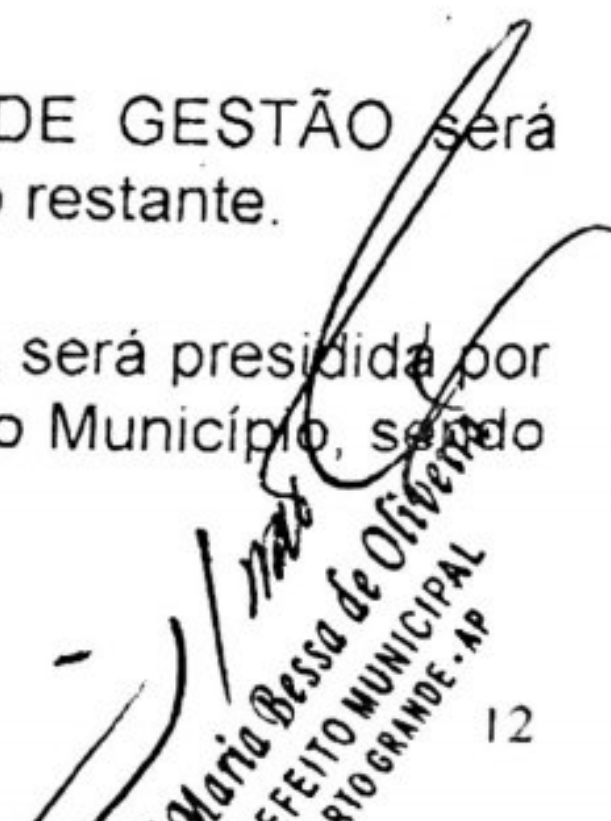
III – 01 (um) Administrador, representante da Secretaria Municipal da Administração;

IV – 01 (um) Advogado, representante da Procuradoria Geral do Município.

§ 1º Os membros titulares da COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA e seus respectivos suplentes serão nomeados pelo Prefeito Municipal para mandato de 02 (dois) anos, renovável pelos representados uma única vez, por igual período.

§ 2º A vaga aberta por membro titular da COMISSÃO DE GESTÃO será preenchida pelo suplente para cumprimento do período do mandato restante.

§ 3º A COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA será presidida por um dos seus membros, que tenha vínculo funcional exclusivo com o Município, sendo

  
Maria Bessa de Oliveira  
PREFEITO MUNICIPAL  
RIOGRANDE-AP



eleito por seus pares, nomeado em comissão por ato do Prefeito Municipal, pelo período de seu respectivo mandato.

§ 4º Os membros, titulares e suplentes, representantes do magistério municipal serão eleitos em Assembléia da respectiva entidade sindical.

§ 5º Os membros da COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA desempenharão suas funções sem prejuízo das suas atividades funcionais regulares, sendo assegurado a seus integrantes horário de trabalho compatível com as reuniões da Comissão, em regime de uma a cada mês.

Art. 28 O funcionamento da COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA será definida em Regimento pelo Plenário, aprovado pela maioria de seus membros, homologada por Decreto do Prefeito Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias contados da publicação desta Lei.

## Título V

### Do Vencimento e Remuneração, Gratificações e Vantagens Adicionais

#### Capítulo I

##### Do Vencimento e da Remuneração

Art. 29 Vencimento é a retribuição pecuniária, com valor mensal básico, devido ao servidor pelo exercício das funções inerentes ao cargo que ocupa, correspondente à classe, nível e respectiva jornada de trabalho, fixados por esta Lei, de acordo com o Anexo I.

Art. 30 Remuneração é o vencimento relativo à classe e ao nível em que se encontre, acrescido das vantagens e benefícios pecuniários permanentes a que fizer jus, fixados nesta lei.

#### Capítulo II

##### Das Gratificações

Art. 31 Além do vencimento básico, o profissional do magistério municipal fará jus às gratificações previstas nesta Lei, constituindo-se em parcelas da remuneração do servidor ativo, integrando os proventos de sua aposentadoria, alteradas ou suspensas de acordo com sua movimentação funcional, concedida por ato administrativo do Prefeito Municipal, após processo administrativo devidamente instruído, submetido ao exame jurídico da Procuradoria Geral do Município:



II - Gratificação de Ensino Especial: equivalente a 20% (vinte por cento) incidente sobre o vencimento básico do servidor, devida ao professor e ao especialista em educação que desempenhem suas funções em regência de classe e atendimento pedagógico exclusivamente aos alunos portadores de necessidades especiais nos centros especializados ou nas unidades de ensino da Secretaria Municipal de Educação ou entidades conveniadas, quando for o caso;

III- Gratificação de Interiorização: equivalente a 50% incidente sobre o vencimento básico do cargo efetivo, pelo exercício funcional em unidades escolares localizadas em Distritos fora da sede do Município.

IV - Gratificação de Atividade Técnica: equivalente a 50% (cinquenta por cento) incidente sobre o vencimento básico do cargo efetivo para o Especialista em Educação que desempenhe atividade de suporte técnico ao processo ensino-aprendizagem em unidade de ensino.

§ 1º As gratificações previstas neste artigo serão também devidas aos servidores durante os períodos de afastamento relativos a férias regulamentares, à licença para tratamento de saúde, à licença maternidade e à licença prêmio por assiduidade ao serviço.

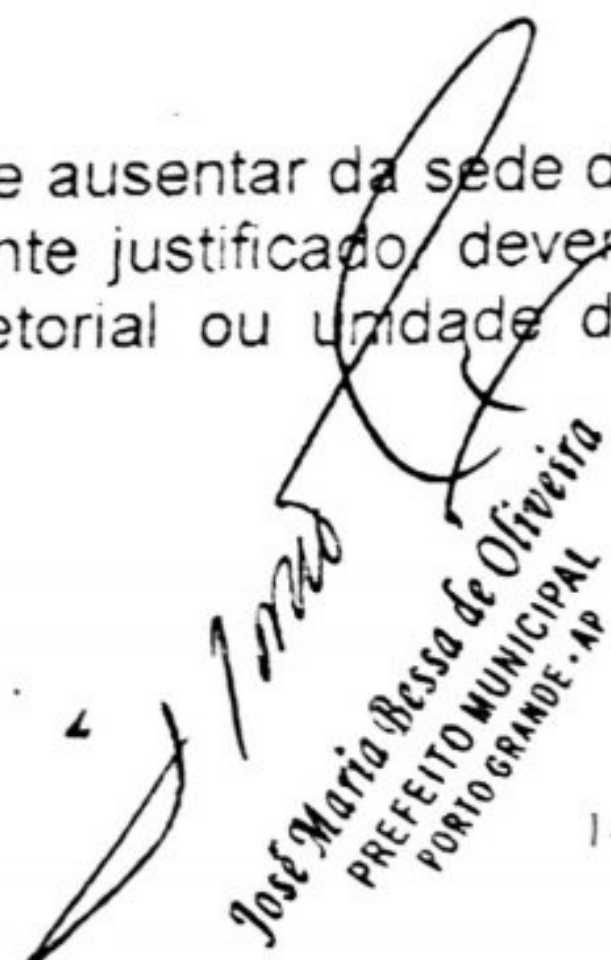
### Capítulo III Das Férias

Art. 32 Os profissionais do magistério municipal têm direito a 30 (trinta) dias de férias anuais a serem gozadas em período que não prejudiquem a normalidade do ano letivo, conforme calendário escolar e cronograma previamente definidos.

Parágrafo único. Ao profissional do magistério municipal quando no exercício de função docente ou técnica, exclusivamente em unidades de ensino, com interstício de 365 dias consecutivos, será atribuído recesso anual de 15 (quinze) dias, de acordo com previsão constante do calendário escolar.

Art. 33 Aos profissionais do magistério municipal é devido o abono de férias correspondente a 33% (trinta por cento) da sua remuneração por período aquisitivo, a ser pago por ocasião do efetivo gozo.

Art. 34 O integrante do magistério municipal tendô que se ausentar da sede de sua unidade, fora do período de férias, por motivo devidamente justificado, deverá solicitar autorização, por escrito, à unidade administrativa setorial ou unidade de ensino em que estiver lotado.

  
José Maria Bessa de Oliveira  
PREFEITO MUNICIPAL  
PORTO GRANDE - AP



Art. 35 Os ocupantes do cargo de Professor e Especialista em Educação, que exerçam atividades fora da unidade escolar, gozarão férias de 30 (trinta) dias, nos termos do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Município.

#### Capítulo IV Das Vantagens Adicionais

Art. 36 São devidas, ainda, aos profissionais do magistério municipal as seguintes vantagens adicionais:

- I – ajuda de custo e diárias, na forma estabelecida na legislação pertinente;
- II – honorários, nos termos fixados em Lei específica ou regulamento, a título de:
  - a) trabalho técnico ou científico de utilidade para o ensino;
  - b) participação em comissão organizadora e julgadora de concurso ou exame seletivo.

#### TÍTULO VI Das Atribuições, Direitos e Deveres Funcionais

##### Capítulo I Das Atribuições do Professor

Art. 37 São atribuições do Professor:

- I - participar da formulação de políticas educacionais nos diversos âmbitos do Sistema Municipal de Ensino.
- II - participar da elaboração da Proposta Político-Pedagógico da escola;
- III - elaborar planos, programas e projetos educacionais no âmbito de sua atuação;
- IV - zelar pela aprendizagem dos alunos;
- V – Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento escolar;
- VI - ministrar os dias letivos e horas aulas estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional;
- VII – Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e comunidades;

*[Assinatura]*  
Bessa de Oliveira  
O MUNICÍPIO  
RANDE-AP



VIII - desenvolver atividades em ambientes de aprendizagem, através das Tecnologias de Informação e Comunicação, e Programas de Educação, presencial ou à distância, com vistas à dinamização e modernização das práticas pedagógicas e a formação continuada dos profissionais da educação;

IX - desenvolver a regência efetiva;

X - desenvolver pesquisa educacional;

XI- Aos professores(as) das séries iniciais do ensino fundamental, alfabetizar todos os alunos até 8(oito) anos de idade que estão sob sua responsabilidade.

## Capítulo II

### Das Atribuições do Especialista em Educação

Art. 38 São atribuições do Especialista em Educação:

I – desenvolver atividades de suporte pedagógico direto a docência na educação básica, voltada para planejamento, administração, supervisão, orientação e inspeção escolar;

II – coordenar a elaboração da Proposta Político-Pedagógico da escola;

III – promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando o processo de integração da comunidade com escola;

IV – acompanhar o processo de desenvolvimento dos educandos, em colaboração com os docentes e a família;

V - contribuir com a formulação das políticas públicas educacionais do Município;

VI – elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para desenvolvimento do sistema de ensino e da escola, com relação ao aspecto pedagógico;

VII – elaborar e viabilizar o desenvolvimento do currículo pleno da escola;



C. Oliveira  
PAL



Capítulo III  
Dos Direitos

Art. 39 São direitos especiais dos profissionais do magistério municipal:

I – remuneração condigna conforme definido nesta Lei e na legislação pertinente;

II – efetiva qualificação permanente, garantida pelo Município, mediante cursos, estágios, aperfeiçoamento, especialização e atualização técnico-pedagógica sem prejuízo da sua remuneração;

III – dispor no ambiente de trabalho de instalações adequadas e ter a seu alcance informações educacionais, bibliotecas atualizadas, material didático, técnico-pedagógico e outros instrumentos em quantidade suficiente e apropriada, bem como contar com assessoria pedagógica que auxilie e estimule a melhoria do seu desempenho profissional e ampliação dos seus conhecimentos;

IV - liberdade na escolha dos conteúdos e processos didáticos de acordo com a proposta pedagógica das escolas e orientação curricular do sistema municipal de ensino;

(V) – permanência no local de trabalho de origem após o retorno de férias ou licença;

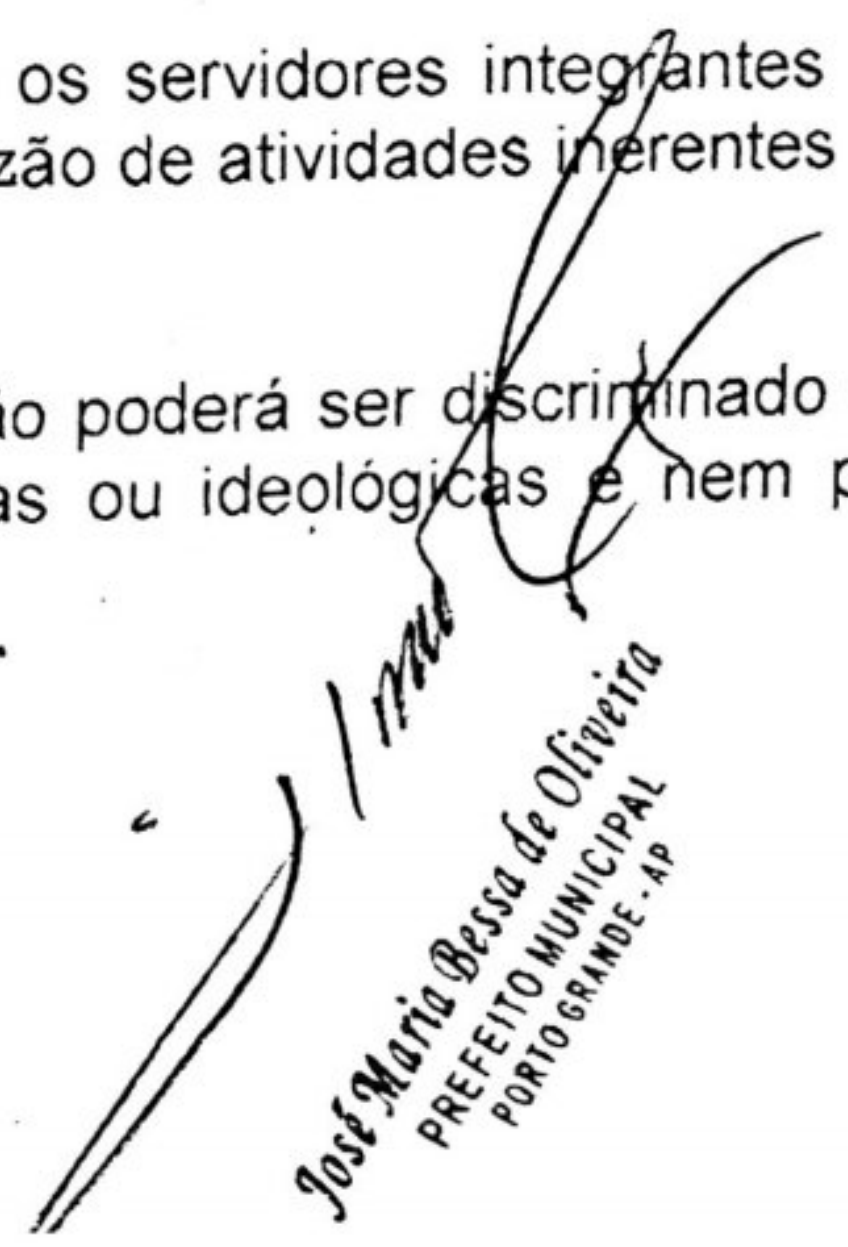
VI - reunir-se na unidade escolar para tratar de assuntos do interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;

VII - ser amplamente defendido pela direção do estabelecimento de ensino quando no regular exercício de suas atividades for agredido física e moralmente no ambiente de trabalho;

VIII – se servidora gestante ou lactante, ao afastamento das suas atividades de locais perigosos e insalubres, enquanto durar a gestação e a lactação, garantindo-lhe o exercício de suas atividades em local apropriado;

Art. 40 É vedada qualquer discriminação entre os servidores integrantes da carreira dos profissionais do magistério municipal em razão de atividades inerentes ao cargo, áreas de estudo ou disciplina que ministrarem.

Art. 41 O profissional do magistério municipal não poderá ser discriminado ou perseguido em função de suas manifestações políticas ou ideológicas e nem por participar de organização legal de qualquer natureza.

  
José Maria Bessa de Oliveira  
PREFEITO MUNICIPAL  
PORTO GRANDE - AP

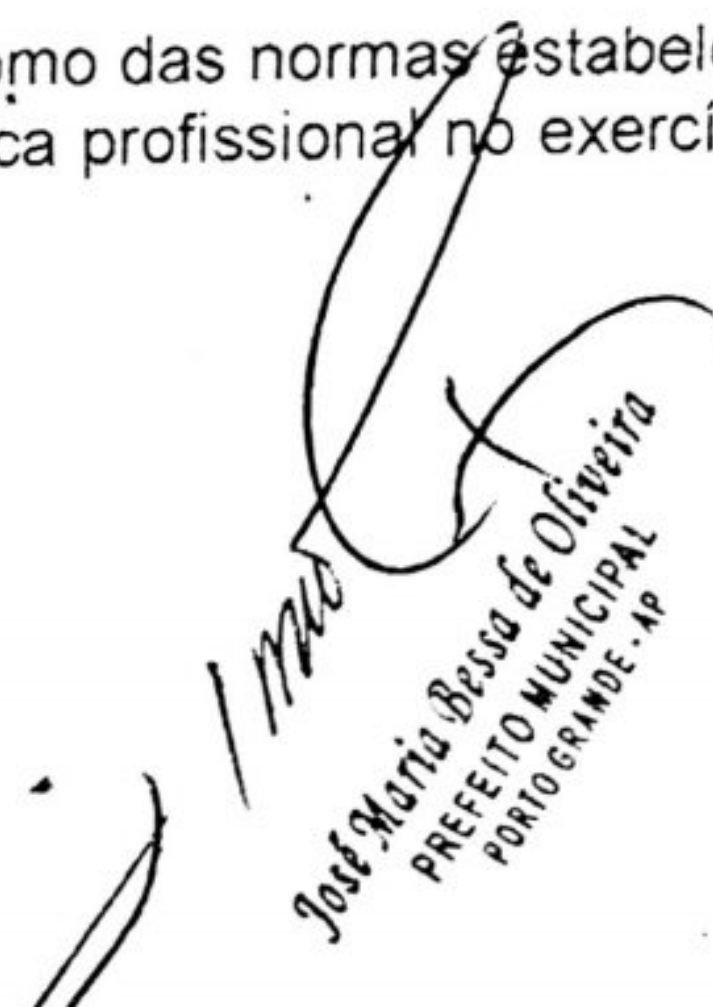


## Capítulo IV Dos Deveres

Art. 42 É dever do profissional do magistério municipal no exercício do cargo observar os superiores interesses da educação, em especial no que se refere à formação necessária ao desenvolvimento das potencialidades do educando, como sujeito crítico, qualificado para o trabalho e para o exercício consciente da cidadania.

Art. 43 No desempenho das atividades que lhe são próprias, o profissional do magistério municipal, co-responsável na consecução do propósito enunciado no artigo anterior, deverá agir de modo a concorrer para:

- I – a preservação do sentimento de nacionalidade;
- II – o resgate e a preservação do patrimônio cultural, artístico, popular e ambiental;
- III – a vivência e convivência em função das idéias da comunidade;
- IV – o constante aperfeiçoamento e atualização profissional e cultural, de acordo com os planos, programas e projetos do sistema municipal de ensino;
- V – o zelo, dedicação e lealdade para com a escola e a comunidade escolar;
- VI – o incentivo à participação, ao diálogo e à cooperação entre os educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando a construção de uma sociedade democrática;
- VII – a promoção do desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do aluno;
- VIII – o respeito ao aluno como sujeito do processo educacional e comprometendo-se com a eficiência de seu aprendizado;
- IX – a comunicação à autoridade imediata sobre irregularidades de que tiver conhecimento na sua área de atuação ou às autoridades superiores em caso de omissões por parte da primeira;
- X – o cumprimento de suas atribuições, assim como das normas estabelecidas pela legislação educacional, bem como ao zelo pela ética profissional no exercício de suas atividades;

  
José Maria Bessa de Oliveira  
PREFEITO MUNICIPAL  
PORTO GRANDE - AP



## Título VII Da Seguridade Social

### Capítulo I Disposições Gerais

Art. 44 Ao profissional do magistério municipal será aplicado o mesmo conjunto de normas fixadas para os demais servidores municipais previstos na Lei que institui o regime jurídico único dos servidores públicos do Município de Porto Grande, referentes aos benefícios decorrentes da ocupação e exercício do respectivo cargo efetivo.

### Capítulo II Da Aposentadoria

Art. 45 Os profissionais do magistério municipal, ocupantes de cargos de provimento efetivo, serão aposentados de acordo com o que dispõe a Constituição Federal e a legislação específica que trata do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Grande.

Parágrafo único. A contribuição previdenciária incidirá sobre o vencimento básico acrescido das gratificações, excluídas apenas as de natureza indenizatória ou outras especificadas em Lei.

Art. 46 Os proventos dos profissionais do magistério municipal aposentados serão revistos na mesma proporção e data em que se modificar a remuneração dos profissionais em atividade, sendo também estendidos aos aposentados quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos profissionais em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

## Título VIII

### Capítulo Único Do Programa de Bolsa de Estudos

Art. 47 Fica instituído o programa de bolsa de estudos para pós-graduação aos profissionais do magistério municipal regidos por esta Lei para realização de cursos de mestrado e doutorado na área educacional.

Parágrafo único. O programa de bolsa de estudos para pós-graduação visa incentivar a formação e capacitação dos profissionais da educação básica para o exercício das suas atividades, para desenvolver pesquisa básica e para contribuir no processo de formulação e avaliação de políticas públicas para a educação municipal.

*1/12/20*  
Bessa de Oliveira  
TO MUNICIPAL  
GRANDE-AP



Art. 48 Para os fins do disposto no artigo anterior, o órgão gestor da educação municipal, com a participação da COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA, aprovará anualmente a programação de bolsas de estudos, especificando o número de vagas, a área de conhecimento e a categoria da pós-graduação, de acordo com as necessidades do Sistema Municipal de Educação e as disponibilidades orçamentárias.

Art. 49 São requisitos para a concessão de bolsa de estudos ao servidor candidato que comprovar sua aceitação ou aprovação em processo seletivo para o curso pretendido:

I – ter cumprido estágio probatório;

II – não estar respondendo a processo administrativo disciplinar nem ter sofrido penalidade no exercício das suas funções;

III – não contar com menos de 05 (cinco) anos de efetivo serviço para a aposentadoria;

IV – não ter outro cargo na instituição patrocinadora do curso;

V – se professor, contar com, pelo menos, 03 (três) anos de regência de classe;

VI – se especialista em educação, encontrar-se em pleno exercício das suas atividades;

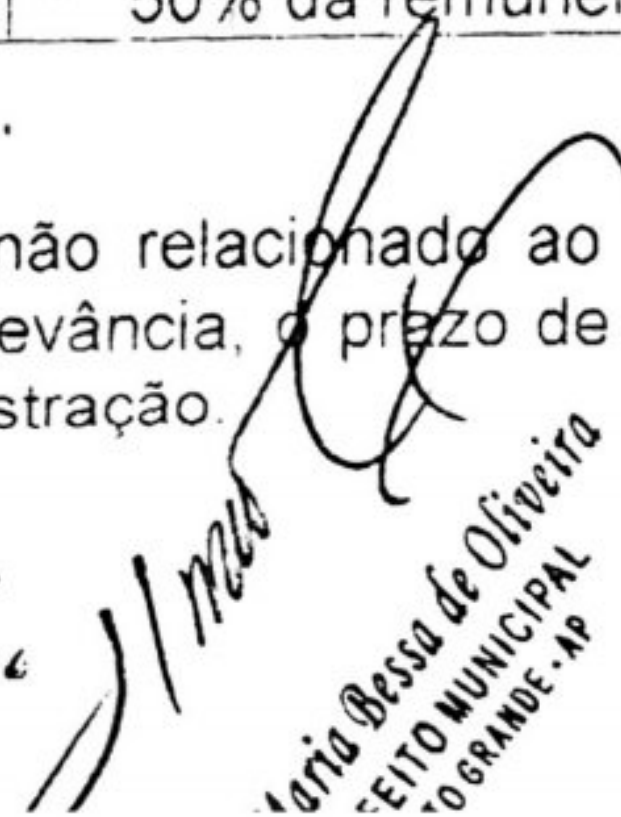
VII – firmar termo de compromisso garantindo permanência no exercício do cargo pelo período mínimo de 05 (cinco) anos e reservar parte da sua carga horária ao programa de formação continuada.

Parágrafo único. Existindo número de candidatos superior ao número de vagas disponibilizadas pelo Programa, a seleção será realizada dando-se prioridade ao servidor que contar maior tempo de serviço.

Art. 50 A concessão de bolsas observará a duração comprovada do curso, priorizando-se os cursos que apresentarem os seguintes períodos, atribuindo-se o respectivo auxílio financeiro:

| Modalidade | Duração      | Auxílio            |
|------------|--------------|--------------------|
| Mestrado   | Até 24 meses | 40% da remuneração |
| Doutorado  | Até 36 meses | 50% da remuneração |

Parágrafo único. Salvo motivo de força maior, não relacionado ao bolsista, devidamente comprovado e que seja de excepcional relevância, o prazo de vigência da bolsa poderá ser revisto a critério exclusivo da Administração.

  
Maria Bessa de Oliveira  
SECRETARIO MUNICIPAL  
CABO GRANDE - AP



Art. 51 Ao profissional do magistério municipal inscrito no programa de bolsa de estudos para pós-graduação, através de curso realizado fora do Estado, é assegurado o afastamento das suas atividades, enquanto permanecer no programa, com todas as vantagens de caráter permanente do cargo, acrescido do auxílio referente à bolsa.

Parágrafo único. Ocorrendo o desligamento do Programa por abandono ou desistência, o servidor deverá ressarcir ao Erário Municipal a importância percebida a título de bolsa de estudos.

Art. 52 O Poder Executivo regulamentará o PROGRAMA DE BOLSA DE ESTUDO para pós-graduação dos profissionais da educação no prazo de 360 (trezentos e sessenta dias) dias contados da publicação desta Lei.

### Título IX Das Disposições Finais

Art. 53 A Secretaria Municipal de Educação instituirá e manterá PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA, visando o aprofundamento de conhecimentos, capacitação profissional e o desenvolvimento de habilidades técnicas dos profissionais da educação básica.

Art. 54 Fica vedada a movimentação de profissionais do magistério municipal de suas atuais unidades de ensino, pelo prazo de 12(doze) meses, a contar da publicação desta Lei, salvo excepcional interesse da Administração para novas lotações.

Art. 55 Os profissionais do magistério municipal poderão congregarem-se em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição Federal.

Art. 56 O dia 15 (quinze) de outubro é consagrado ao professor, sendo ponto facultativo para todos os que exerçam atividades do magistério público municipal.

Art. 57 As entidades representativas dos profissionais do magistério municipal terão direito à consignação em folha de pagamento das contribuições respectivas, mediante prévia autorização do associado.

Art. 58 Fica proibida, a qualquer título, a admissão, contratação, nomeação, designação e indicação de pessoas sem habilitação específica ou correlata no magistério, para o exercício de cargo ou funções no magistério público municipal, em especial nas unidades de ensino.

Art. 59 As Gratificações de Regência de Classe e Atividade será de 50% a partir de 1º(primeiro de janeiro de 2008)

Art. 60 As despesas necessárias ao cumprimento desta Lei correrão à conta de dotações do Orçamento Municipal, preservadas as exigências da legislação pertinente, em especial a Lei de Responsabilidade Fiscal.

*[Assinatura]*  
Pessoa de Oliveira  
MUNICIPAL  
E-AP



Art. 61 Além das situações fixadas, o Poder Executivo Municipal regulamentará esta Lei de acordo com as exigências e necessidades de seus dispositivos.

Art. 62 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 63 - Ficam revogadas as Leis 002/94 e Lei 084/98 .

Art. 64 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Porto Grande-AP, 28 de Dezembro de 2007.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned above the printed name of the signatory.

**José Maria Bessa de Oliveira**  
**Prefeito do Município de Porto Grande**



TABELA DE SALÁRIO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE PORTO GRANDE

PROFESSOR 40 HORAS

ANEXO I

|    | CLASSE A | CLASSE B | CLASSE C                 | CLASSE D | CLASSE E  |
|----|----------|----------|--------------------------|----------|-----------|
| 15 | 887,01   | 1.330,51 | 1.729,67                 | 2.248,57 | 2.923,13  |
| 14 | 844,77   | 1.267,16 | 1.647,30                 | 2.141,49 | 2.783,93  |
| 13 | 804,54   | 1.206,82 | 1.568,86                 | 2.039,52 | 2.651,37  |
| 12 | 766,23   | 1.149,35 | 1.494,15                 | 1.942,40 | 2.525,11  |
| 11 | 729,74   | 1.094,62 | 1.423,00                 | 1.849,90 | 2.404,87  |
| 10 | 695,00   | 1.042,49 | 1.355,24                 | 1.761,81 | 2.290,35  |
| 9  | 661,90   | 992,85   | 1.290,71                 | 1.677,92 | 2.181,29  |
| 8  | 630,38   | 945,57   | 1.229,24                 | 1.598,02 | 2.077,41  |
| 7  | 600,36   | 900,54   | 1.170,71                 | 1.521,92 | 1.978,49  |
| 6  | 571,77   | 857,66   | 1.114,96                 | 1.419,45 | 1.884,28  |
| 5  | 544,55   | 816,82   | 1.061,87                 | 1.380,43 | 1.794,55  |
| 4  | 518,62   | 777,92   | 1.011,30                 | 1.314,69 | 1.709,09  |
| 3  | 493,92   | 740,88   | 963,14                   | 1.252,09 | 1.627,71  |
| 2  | 470,40   | 705,60   | 917,28                   | 1.192,46 | 1.550,20  |
| 1  | 448,00   | 672,00   | 873,60                   | 1.135,68 | 1.476,38  |
|    | médio    | Graduado | 3 <sup>os</sup> Graduado | mestrado | seaturado |

A = 253,82% + R = 20%

B = 1024,67%

R = 20%

Handwritten signature

mestrado

3<sup>os</sup> Graduado

Graduado

médio

seaturado

mestrado

3<sup>os</sup> Graduado

Graduado

médio

seaturado