



Lei nº 595, de 28 de Dezembro de 2009.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Melgaço, Estado do Pará, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE MELGAÇO, ESTADO DO PARÁ:

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Esta Lei reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Melgaço, Estado do Pará.

Parágrafo único. Entende-se por profissionais do magistério público aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional e Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

**Art. 2º** O Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do Magistério, tem como finalidade definir e regulamentar as condições e o processo de movimentação dos Profissionais do Magistério, na respectiva carreira, estabelecendo a Progressão e a Promoção Funcional, e a correspondente evolução da remuneração, cumprindo as determinações do Inciso V, Art. 206 da Constituição Federal.

**Art. 3º** Para efeito desta Lei entende-se por:

I – CARGO: o conjunto de funções semelhantes, quanto à natureza das atribuições quanto ao nível de escolaridade, dificuldade e responsabilidade, agrupadas sob a mesma denominação;

II – DESCRIÇÃO DO CARGO: o detalhamento das atribuições ou tarefas do cargo;

III – SERVIDOR: o ocupante do Cargo Efetivo, Função Gratificada ou em Comissão, designado de forma legal para executar as funções específicas do cargo, bem como exercer a autoridade e responsabilidade a ele inerentes;

IV – GRUPO OPERACIONAL: o conjunto de categorias funcionais, com atribuições similares, quanto à natureza do trabalho e o grau de conhecimento;

V – SUBGRUPO: o agrupamento de cargos com a mesma eficiência e nível de escolaridade;

VI – CATEGORIA FUNCIONAL: o conjunto de carreiras agrupadas, segundo a natureza das atividades e grau de conhecimentos exigíveis para seu desempenho;

VII – CARREIRA: o conjunto de cargos e classes da mesma natureza funcional e hierarquizado segundo o grau de responsabilidade e complexidade;

VIII – CLASSE: o conjunto de cargos da mesma natureza funcional e do mesmo grau de atribuições e responsabilidades;

IX – FAIXA SALARIAL: o grupamento de referências de cada classe do cargo e que indicam todo o progresso salarial na classe;

X – REFERÊNCIA: a escala de vencimento que indica a posição horizontal do servidor na faixa salarial;

XI – INTERSTÍCIO: o tempo mínimo de permanência do servidor, numa referência dentro da faixa salarial;

XII – VENCIMENTO BÁSICO: a retribuição pecuniária paga ao servidor, cujo valor corresponde a cada nível e referência do cargo;

XIII – NÍVEL: a divisão básica do cargo, segundo a escolaridade, formação ou habilitação;

XIV – REMUNERAÇÃO: o correspondente ao vencimento básico do Cargo Efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específica do cargo.

## CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

**Art. 4º** A carreira do Magistério Público Municipal, nos termos em que dispõe a Resolução nº 2/2009 do MEC, deve observar os seguintes princípios básicos:

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 Federal nº 9.394/96, 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 - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008;

IV - reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;

VII - jornada de trabalho, preferencialmente, em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;

VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;

IX - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

X - apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;



XI - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;

XIII - regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional.

### CAPÍTULO III DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DA CARREIRA

**Art. 5º** A Carreira do Magistério Público Municipal abrange o ensino Fundamental, a educação Infantil e a educação de Jovens e Adultos.

**Art. 6º** O Grupo Ocupacional do Magistério, designado pelo código GOM, é constituído pela Classe de Docente, podendo este exercer a Função de Profissionais de Apoio Pedagógico à Docência, denominada GOM-AP.

**Art. 7º** A classe de Docente compreende aos cargos de Professor Pedagógico e Professor Licenciado Pleno, cujos símbolos são respectivamente GOM-PP e GOM-PLP.

**§ 1º** O Cargo GOM-PP para atuação na Educação Infantil e nas 04 (quatro) séries iniciais do Ensino Fundamental, segundo a LDB nº 9.394/96, a partir de 2007, deverá ser exercido por profissionais com formação em Nível Superior em Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso Normal Superior, admitindo-se como formação mínima, a obtida em Ensino Médio, na Modalidade Normal.

**§ 2º** O Cargo GOM-PP, para atuação no Ensino Fundamental do 1º ao 9º ano, será exercido por profissionais com formação em Nível Superior em Licenciatura Plena ou Graduação correspondente às áreas do conhecimento específicas do currículo e/ou complementação Pedagógica mínima de 360 horas, com atuação específica de acordo com a Legislação vigente.

**§ 3º** Para atuação nos 04 (quatro) anos finais do Ensino Fundamental, do Cargo GOM-PLP, admite-se o profissional licenciado pleno em Pedagogia ou outra área de conhecimento com pós-graduação em área específica do ensino, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas exercidas em Instituições de Nível Superior reconhecidas pelo MEC e credenciadas pelo CNE - Conselho Nacional de Educação ou CEE - Conselho Estadual de Educação.

**Art. 8º** A Função de Apoio Pedagógico (GOM-AP) será exercida por Profissionais docentes do Grupo Ocupacional do Magistério.

**§ 1º** A Função de Apoio Pedagógico será provida por Profissionais do Magistério, com habilitação em administração, Planejamento, Inspeção, Supervisão, Coordenação Escolar ou Orientação Educacional, obtidas em Cursos de Graduação Plena em Pedagogia ou em Nível de Pós-graduação.

**§ 2º** O docente designado para a Função de Apoio Pedagógico atuará diretamente nas Unidades de Ensino Fundamental, de Educação Infantil e de Educação de Jovens e Adultos.

**§ 3º** É vetado o acúmulo de funções dentro do Grupo Ocupacional do Magistério.



**Art. 9º** Os Cargos previstos nesta Lei compreendem, cada qual, dois níveis designados por Nível I e Nível II, conforme a habilitação exigida do Titular do Cargo GOM-PP e GOM-PLP.

#### CAPÍTULO IV DO QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

**Art. 10.** O quadro de Cargos do Magistério Público Municipal reúne os Cargos de Provimento Efetivo, que compõem a Classe de Docente, a Função de Profissionais de Apoio Pedagógico à Docência, as Funções Gratificadas e os Cargos Comissionados.

**Art. 11.** Os Cargos de Provimento Efetivo do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do Magistério, ora instituído, são estruturados conforme o Anexo I desta Lei.

**Art. 12.** As Funções Gratificadas correspondem às atividades de apoio pedagógico à docência nas Unidades de Ensino, devendo ser exercida por servidores ocupantes de Cargo efetivo do Grupo Educacional do Magistério, obedecendo as orientações do artigo 8º, § 1º e 2º desta Lei, indicados pela Secretaria Municipal de Educação e nomeados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º Na impossibilidade de observância do estabelecido no “caput” deste artigo, admite-se a designação de qualquer outro servidor ocupante de Cargo da Carreira do Magistério.

§ 2º As Funções Gratificadas são estruturadas de acordo com o Anexo II da presente Lei.

#### CAPÍTULO V DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

##### Seção I Do Ingresso

**Art. 13.** O ingresso do servidor em qualquer dos cargos integrantes da Carreira do Magistério, dar-se-á através de nomeação, para a referência inicial, do nível correspondente à qualificação exigida do respectivo cargo, mediante aprovação em Concurso Público de provas, e/ou de provas e títulos.

**Art. 14.** O concurso público poderá ser realizado por especialidade conforme dispuser o respectivo edital, respeitando a legislação vigente.

**Art. 15.** Concluído o concurso e homologado os seus resultados, terão direito subjetivo à nomeação os candidatos aprovados, dentro do limite de vagas dos cargos estabelecidos em edital e no prazo de validade do concurso público, obedecida a ordem de classificação, ficando os demais candidatos mantidos no cadastro de reserva de concursados.

##### Seção II Do Estágio Probatório

**Art. 16.** O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, a contar da data de seu início, durante o qual os servidores são avaliados para atingir a estabilidade nos cargos para os quais foram nomeados.

§ 1º O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I – Por motivo de doença em pessoa na família;

II - Para acompanhar cônjuge, companheiro ou parente de primeiro grau, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor;

III – Para ocupar cargo público eletivo.



§ 2º O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§ 3º Durante o estágio probatório, ao servidor serão proporcionados meios para sua integração e o desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público, garantido através de acompanhamento pela equipe de suporte pedagógico.

§ 4º Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

### Seção III

#### Do Desenvolvimento na Carreira

**Art. 17.** O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos ocupantes de Cargos dos Grupos Ocupacionais do Magistério, mediante:

I - elaboração de plano de qualificação profissional;

II - estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;

III - estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessorar permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

§ 1º A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora da Rede de Ensino e deve ser um momento de formação em que o servidor tenha a oportunidade de analisar a sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando dessa forma seu crescimento profissional.

§ 2º A avaliação será norteada pelos seguintes princípios:

I - Participação democrática: a avaliação deve ser em todos os níveis, tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica para este fim, sendo submetida à avaliação também todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo-se por área de atuação todas as atividades e funções da mesma, deve também reconhecer a interdependência entre trabalho do Profissional da Educação e o funcionamento geral da Rede de Ensino;

II - Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Ensino;

III - Objetividade: a escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos;

IV - Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

§ 3º A avaliação deve nortear ainda, como princípios básicos para a Rede Municipal de Ensino:

I - Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação da Rede de Ensino, que compreendem:

a) a formulação das políticas educacionais;

b) a ampliação delas pelas redes de ensino;

c) o desempenho dos profissionais do magistério;

d) a estrutura escolar;

e) as condições socioeducativas dos educandos;

f) os resultados educacionais da escola.

§ 4º As demais normas de avaliação de desempenho terão regulamentação própria através de Lei, construída por comissão interinstitucional constituída pelo Órgão da Educação.

**Art. 18.** A movimentação do servidor, dentro do Cargo Efetivo, dar-se-á através de:

I - Progressão;

II - Promoção.

**Art. 19.** Progressão é o deslocamento horizontal do servidor, à referência imediatamente superior dentro de um mesmo nível de cargo, obedecendo ao critério de tempo de serviço.

§ 1º A progressão far-se-á pelo deslocamento automático do servidor à referência imediatamente superior a cada interstício de 05 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo, no percentual de 5% (cinco por cento) do vencimento inicial, a partir do mês em que o servidor completar o quinquênio, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento) do vencimento inicial.

§ 2º A progressão não poderá ser concedida se o servidor não houver cumprido todo o período correspondente ao interstício, no efetivo exercício de suas funções de magistério na referência que se encontrar.

§ 3º A contagem do tempo para efeito de progressão, após o enquadramento previsto nesta Lei, tem início na data de publicação do respectivo ato.

**Art. 20.** Promoção é o deslocamento vertical do servidor, independentemente do interstício, de um nível para outro, dentro do mesmo cargo, observadas as habilitações requeridas para o novo nível.

§ 1º Quando da promoção, o servidor ocupará, no nível seguinte, referência igual a que ocupava no nível anterior.

§ 2º A promoção 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.

§ 3º Quanto à promoção, os valores dos vencimentos dos servidores estão estruturados da seguinte forma: 5% (cinco por cento) entre os níveis de um mesmo cargo; e, 20% (vinte por cento) do Cargo GOM-PP para o GOM-PLP.

**Art. 21.** Fica assegurada a promoção por enquadramento no Nível II, nas referências correspondentes do respectivo cargo, na seguinte conformidade:

I - GOM-PP: mediante apresentação de Diploma de Curso Normal Superior ou em Licenciatura Plena;

II - GOM-PLP: mediante apresentação de Certificado de Conclusão de Curso de pós-graduação em área de educação, em Nível de Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessentas) horas, de Mestrado ou de Doutorado.

§ 1º Não serão considerados, para fins de promoção, os cursos de pós-graduação necessários para a obtenção da habilitação requerida para o exercício do cargo.

§ 2º Os diplomas ou certificados dos cursos de graduação e pós-graduação, para produzirem os efeitos referidos neste artigo, deverão ter sido expedidos por Instituições de Nível Superior reconhecidas pelo MEC e credenciadas pelo CNE – Conselho Nacional de Educação ou CEE – Conselho Estadual de Educação.

§ 3º A promoção, quando devida, será efetivada em fevereiro, para o profissional do magistério que apresentar o comprovante exigido até 31 de dezembro do ano anterior.

## CAPÍTULO VI DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 22.** A Qualificação Profissional, visando à valorização do servidor e à melhoria da qualidade do serviço público, ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades, de acordo com o processo de qualificação profissional da Secretaria Municipal de Educação ou por solicitação dos servidores atendendo com prioridade a sua integração, atualização e aperfeiçoamento.



**Art. 23.** O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo, através da Secretaria Municipal de Educação mediante convênio, ou por iniciativa do próprio servidor, cabendo ao Município atender prioritariamente:

I - Programa de Integração à Administração Pública: aplicado a todos os servidores nomeados e integrantes do Quadro da Rede Pública Municipal de Ensino, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria Municipal de Educação, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;

II - Programas de Complementação de Formação: aplicados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária às atividades do cargo;

III - Programa de Capacitação: aplicado aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV - Programa de Desenvolvimento: destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

V - Programa de Aperfeiçoamento: aplicado aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

VI - Programas de Desenvolvimento Gerencial: destinados aos ocupantes de cargos de direção, gerência, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

## CAPÍTULO VII DA REMUNERAÇÃO Seção I

### Do Plano de Vencimentos

**Art. 24.** Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício do Cargo de Magistério instituído nesta Lei, que compreende o vencimento, valor correspondente ao Nível e a Classe em que se encontra na Carreira, acrescido das vantagens aqui previstas.

**Art. 25.** Considera-se vencimento base da Carreira, o fixado para o Cargo de Professor Pedagógico (GOM-PP), da Tabela de Vencimentos.

Parágrafo único. O Vencimento dos Profissionais do Magistério será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, conforme o orçamento e a disponibilidade financeira do Município.

## Seção II Das Vantagens

**Art. 26.** O profissional do Magistério perceberá as seguintes vantagens:

I – adicional:

a) Por tempo de serviço.

II – gratificações:

a) pelo exercício de Direção ou Vice-direção de unidades escolares;

b) pelo exercício das funções do Grupo Ocupacional do Magistério de Apoio Pedagógico (GOM-AP);



- c) pelo exercício da docência em escolas do Meio Rural;
- d) de nível superior;
- e) por Curso de Pós-Graduação (Especialização, Mestrado ou Doutorado).

#### Subseção I

##### Do Adicional por Tempo de Serviço

**Art. 27.** O adicional por tempo de serviço será pago sobre o vencimento correspondente ao Nível e a Classe em que se encontra na carreira a base de 5% (cinco por cento) a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício, observado o limite de 35% (trinta e cinco por cento).

§ 1º O direito à gratificação instituída neste artigo começa no dia em que o servidor completar 05 (cinco) anos de serviço, sendo aplicado automaticamente.

§ 2º Sobre a gratificação de tempo de serviço de que trata o caput deste artigo, não poderão incidir quaisquer vantagens.

#### Subseção II

##### Das Gratificações

**Art. 28.** A gratificação pelo exercício de Direção e Vice-direção escolar será fixada de acordo com a tabela constante no Anexo II da presente Lei.

**Art. 29.** A gratificação pelo exercício das funções do GOM-AP é fixada de acordo com a tabela constante no Anexo II da presente Lei, aos profissionais do Magistério que atuam nas Unidades de Ensino e Secretaria Municipal de Educação deste Município.

**Art. 30.** A gratificação pelo exercício da docência em escolas do Meio Rural corresponde a 20% (vinte por cento) do vencimento base, aos docentes em efetivo exercício em sala de aula, lotados no Projeto Janelas Para o Saber e Escolas localizadas no Meio Rural do município, e servirá para custear transporte e moradia.

**Parágrafo Único:** Nas escolas onde existir alojamento municipal, os professores terão direito ao mesmo sem prejuízo do percentual destinado para tal fim mencionado no caput do artigo anterior

**Art. 31.** A gratificação de Nível Superior é fixada em 80% (oitenta por cento) do vencimento base aos servidores de nível superior que comprovarem a compatibilidade do curso com o cargo efetivo, e 10% (dez por cento) aos servidores que possuírem nível superior, sem que haja correspondência com o cargo que esteja ocupando.

**Art. 32.** A gratificação por Curso de Pós-Graduação será concedida aos Profissionais do Magistério em área específica do conhecimento, com carga horária mínima de 360 horas, calculada à razão de: Especialização – 15% (quinze por cento); Mestrado – 30% (trinta por cento); e Doutorado – 50% (cinquenta por cento) do vencimento base.

### CAPÍTULO VIII

#### DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

##### Seção I

##### Do Regime de Trabalho

**Art. 33.** A jornada de trabalho do docente em regência de classe nas Unidades Escolares será de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.



**Art. 34.** Na composição da jornada de trabalho, será destinado o limite mínimo de 1/3 da carga horária para o desempenho de atividades extraclasse relacionadas com:

- I - planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;
- II - avaliação, adaptação e/ou recuperação de alunos com baixo rendimento escolar;
- III - processo de integração Escola-Comunidade.

**Art. 35.** A jornada de trabalho do docente lotado na função de Apoio Pedagógico (GOM-AP) é de 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 36.** A jornada de trabalho do servidor lotado na função de Secretário Escolar e nos Níveis Departamentais da Secretaria Municipal de Educação é de 06 (seis) horas diárias consecutivas, ou 08 (oito) horas diárias alternadas.

Parágrafo único. A formação mínima para o exercício da função de Secretário Escolar será em Nível Médio.



**Art. 37.** Os ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional do Magistério, GOM-PP e GOM-PLP, farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais remuneradas que serão parcelados em duas etapas, 30 (trinta) dias, após o termino do 1º semestre e 15 (quinze) dias, após o termino do ano letivo.

**Art. 38.** As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, licença maternidade, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

**Art. 39.** Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Ensino, por ocasião das férias, um adicional sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

CAPÍTULO VIII  
DAS LICENÇAS  
Seção I  
Disposições Gerais

- Art. 40.** Conceder-se-á ao servidor, licença:
- I - para tratamento de saúde;
  - II - por motivo de doença em pessoa da família;
  - III - à gestante, à adotante e à paternidade;
  - IV - para o serviço militar;
  - V - para concorrer ou exercer cargo eletivo;
  - VI - para tratar de interesses particulares;
  - VII - para desempenho de mandato classista;
  - VIII - prêmio;
  - IX - para qualificação profissional.

Seção II

## Da Licença para Tratamento de Saúde

**Art. 41.** Será concedida ao servidor a licença para tratamento de saúde, a pedido ou *ex officio*, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

### Seção III

#### Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

**Art. 42.** Poderá ser concedida a licença ao servidor, por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, ascendente ou descendente, mediante comprovação médica.

§ 1º A licença somente será deferida, se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestado simultaneamente com o exercício do cargo, o que será apurado, através de acompanhamento social.

§ 2º A licença será concedida sem prejuízo de remuneração do cargo efetivo até 90 (noventa) dias. Excedendo este prazo, será sem remuneração.

### Seção IV

#### Da Licença à Gestante, à Adotante e da Paternidade

**Art. 43.** Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º A licença poderá ter início no 1º (primeiro) dia do 9º (nono) mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício do cargo.

§ 4º No caso de aborto, atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

**Art. 44.** Pelo nascimento do filho, o servidor terá direito à licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

**Art. 45.** Para amamentar o próprio filho, até a idade de 06 (seis) meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a 1 (uma) hora de descanso, que poderá ser parcelada em 2 (dois) períodos de meia hora cada.

**Art. 46.** À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança de até 1(um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada, para ajustamento do adotado ao novo lar.

Parágrafo Único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este Artigo será de 30 (trinta) dias.

### Seção V

#### Da Licença para Serviço Militar

**Art. 47.** Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença na forma e condições previstas na legislação específica.

Parágrafo único. Concluído o serviço militar, o servidor terá até 30 (trinta) dias sem remuneração, para assumir o exercício do cargo.



## Seção VI

### Da Licença para concorrer ou exercer Cargo Eletivo

**Art. 48.** O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar, entre sua escolha, em convenção partidária como candidato a cargo eletivo, conforme dispuser a legislação pertinente.

Parágrafo único. A partir do registro da candidatura e até o 5º (quinto) dia seguinte ao da eleição, o funcionário fará jus a licença como se em efetivo exercício estivesse, mediante simples comunicado de afastamento, para promoção de sua campanha eleitoral.

**Art. 49.** O servidor será afastado do cargo para exercício de mandato eletivo da União, do Estado e do Município, conforme previsto na Constituição Federal.

## Seção VII

### Da Licença para tratar de Interesses Particulares

**Art. 50.** A critério da administração, poderá ser concedida, ao servidor estável, licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 2(dois) anos consecutivos, sem remuneração, não se computando o tempo de licença para nenhum efeito.

§ 1º A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.

§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 2(dois) anos do término da anterior.

§ 3º Não se concederá a licença a servidor nomeado, redistribuído ou transferido, antes de completar 2 (dois) anos de exercício.

## Seção VIII

### Da Licença para o desempenho de Mandato Classista

**Art. 51.** É assegurado ao servidor o direito a licença para o desempenho de mandato em associação de classe ou sindicato representativo da categoria, sem prejuízo dos vencimentos e vantagens.

§ 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargos de direção nas referidas entidades, até o máximo de 02 (dois) por entidade.

§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

## Seção IX

### Da Licença Prêmio

**Art. 52.** Após cada decênio ininterrupto do exercício, o servidor efetivo fará jus a 06 (seis) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com a remuneração do cargo efetivo.

Parágrafo único. A requerimento do servidor, a cada quinquênio do efetivo exercício, poderá ser antecipada a liberação de 3 (três) meses de licença-prêmio, com a remuneração do cargo efetivo.

**Art. 53.** Não se concederá licença prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer penalidade disciplinar de suspensão; e,

II - afastar-se do cargo em virtude de:

a) licença por motivo de doença em pessoa da família;

- b) licença para tratar de interesses particulares;
- c) condenação à pena privativa de liberdade por sentença definitiva;
- d) afastamento do cônjuge ou companheiro;
- e) desempenho de mandato classista.

Parágrafo único. As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 01(um) mês para cada falta.

**Art. 54.** O número de servidores em gozo simultâneo de licença prêmio não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade de Ensino.

#### Seção X

#### Da Licença para Qualificação Profissional

**Art. 55.** A referida licença será concedida para freqüentar cursos de graduação, formação, aperfeiçoamento ou pós-graduação em instituições credenciadas, em períodos não letivos e quando não houver possibilidade de realização do evento sem prejuízo da jornada de trabalho do titular de cargo da Carreira.

§ 1º O profissional do Cargo do Grupo Ocupacional do Magistério cuja licença para freqüentar Curso de Aperfeiçoamento, graduação e pós-graduação, tiver sido concedida com ônus para o Município, terá a obrigação, por força de Lei, a permanecer em atividade docente no Município, pelo período equivalente ao do curso, sob pena de ressarcir as despesas efetivadas.

§ 2º O profissional do Cargo do Grupo Ocupacional do Magistério (GOM-PLP) uma vez aprovado no curso de pós-graduação na área de STRICTO SENSU (Mestrado e Doutorado), por se tratar de estudo destinado exclusivamente à pesquisa e a produção de conhecimento acadêmico e científico, necessitando de tempo exclusivo para tal fim, terá direito a concessão da licença com ônus para o Município, e ficará obrigado, por força de Lei, a permanecer em atividade docente no Município, pelo período equivalente ao do curso, sob pena de ressarcir as despesas efetivadas.

#### CAPÍTULO IX

#### DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

**Art. 56.** Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização, na forma a ser estabelecida em regulamento, garantida a participação de 02 (dois) representantes dos trabalhadores do Magistério Público Municipal, escolhidos pela categoria de professores através de processo democrático realizado pelos órgãos representativos (conselhos e sindicato).

#### CAPÍTULO X

#### DO ENQUADRAMENTO

**Art. 57.** 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;
- IV - as reais necessidades de recursos humanos nas Unidades de Ensino;
- V - os recursos orçamentários disponíveis.



**Art. 58.** O servidor do grupo do Magistério admitido até 05 (cinco) anos antes da promulgação da Constituição Federal, isto é, 04.10.1983, uma vez aprovado em Concurso Público, terá seu enquadramento na faixa e referência salarial correspondente ao vencimento do cargo para o qual concorreu, por ocasião de sua efetivação.

**Art. 59.** Os servidores efetivos ou estáveis, do Grupo do Magistério, que tiveram seus cargos extintos por força desta Lei, serão reclassificados para os novos cargos criados, ocorrendo o seu enquadramento de acordo com as atividades que vinham exercendo, por ocasião da aprovação da presente Lei.

**§ 1º** Todas as providências cabíveis, relativas ao enquadramento dos servidores, do grupo do Magistério, serão de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação, obedecidos aos requisitos exigidos para o novo cargo, previsto na LDB nº 9.394/96, mediante aprovação por Decreto do Prefeito Municipal.

**§ 2º** O enquadramento produzirá efeitos somente a partir da publicação do respectivo ato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

**§ 3º** Os servidores que não lograrem da habilitação prevista no *caput* deste artigo serão realocados no Quadro de Cargos pertinentes à área de apoio da Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 60.** Em nenhuma hipótese o servidor titular de cargo de provimento efetivo ao ser enquadrado em cargo do Quadro de Carreira, criado nesta Lei, terá redução na remuneração, constituída de seu vencimento base acrescida das vantagens permanentes.

**Parágrafo único.** Para cumprimento do previsto no *caput* deste artigo o servidor deverá ser enquadrado numa referência do novo cargo que não proporcione perda na remuneração.

#### CAPÍTULO XI DA REVISÃO DO ENQUADRAMENTO

**Art. 61.** O servidor do grupo do Magistério, cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as disposições desta Lei, poderá num prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da publicação do ato de enquadramento, dirigir ao Prefeito Municipal requerimento fundamentado, solicitando revisão do mesmo.

**§ 1º** O Prefeito Municipal, após análise do requerimento pela Assessoria Jurídica do Município, conjuntamente com a Secretaria Municipal de Administração, decidirá sobre o assunto dentro de, no máximo, 30 (trinta) dias.

**§ 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 efeitos retroagirão à data do enquadramento inicial.

#### CAPÍTULO XII DA ADMINISTRAÇÃO E MANUTENÇÃO DO PCCRM

**Art. 62.** Cabe à Secretaria Municipal de Educação a gerência do Plano de Carreira, Cargos e Remuneração do Magistério e das atribuições inerentes.

**Art. 63.** A Administração Municipal fará cumprir o que determina esta Lei, em conformidade com os princípios da Constituição Federal de 1988 e suas emendas, especialmente o Artigo 37, Inciso II, aplicando-se subsidiariamente a esta Lei as disposições do Estatuto dos Servidores Público Municipal e Lei Orgânica Municipal.



### CAPÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

**Art. 64.** Após a aprovação desta Lei, caso haja necessidade, o Poder Executivo Municipal realizará Concurso Público para o Grupo Ocupacional do Magistério da Rede Municipal de Ensino.

Parágrafo único. Para o estrito atendimento das necessidades do ensino poderão ser contratados docentes com habilitação específica, em caráter temporário e a título precário, desde que, previamente, aprovados seus currículos.

**Art. 65.** Os servidores aprovados em Concurso Público, para o cargo correspondente ao que estejam ocupando, admitidos a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, contarão o seu tempo de serviço, para efeito de ESTÁGIO PROBATÓRIO, desde que esse tempo seja superior a 03 (três) anos.

**Art. 66.** A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá cronograma anual de provimento de cargos, com a racionalização e a continuidade de suas atividades, observada a disponibilidade financeira do município.

**Art. 67.** 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.

Parágrafo único. Os atos referidos no *caput* deste artigo deverão ser implementados no prazo de 90 (noventa) dias a partir da publicação da presente Lei.

**Art. 68.** Aplicam-se ao presente Plano as normas instituídas pelo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público da Prefeitura Municipal de Melgaço naquilo que for compatível com as disposições contidas nesta Lei.

**Art. 69.** A lotação dos cargos, ora instituídos, será realizada mediante portaria do Prefeito Municipal, observadas as prescrições legais.

**Art. 70.** Os casos omissos serão avaliados e resolvidos pelas Secretarias Municipais de Educação e de Administração.

**Art. 71.** As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta do orçamento do Município.

**Art. 72.** Os direitos e as vantagens ora instituídas, terão seus efeitos a partir da vigência desta Lei.

**Art. 73.** Esta Lei entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2010.

**Art. 74.** Revogam-se as Leis nº 520, de 12 de dezembro de 2003, nº 546, de 07 de fevereiro de 2006, nº 573, de 01 de abril de 2008 e nº 582 de 15 de dezembro de 2008.

Gabinete do Prefeito Municipal de Melgaço, em 28 de dezembro de 2009.



  
ADIEL MOURA DE SOUZA  
Prefeito Municipal de Melgaco

Registrada e Publicada na data supra nos termos do Caput do Art. 89 da Lei Orgânica Municipal.

  
RAIMUNDO ODIVAN COSTA VIEGAS  
Secretário Municipal de Administração  
Port. 001/2009

  
**MELGACO**  
GOVERNO MUNICIPAL  
*União, Desenvolvimento e Trabalho*



## ANEXO I

### GRUPO I - MAGISTÉRIO

#### ESCOLARIDADE: NÍVEL 2º GRAU COMPLETO COM MAGISTÉRIO

CÓDIGO	CARGO	QUANTIDADE	SALÁRIO BÁSICO R\$
GOM PP 101	Professor Pedagógico - 40 horas semanal	250	950,00

#### ESCOLARIDADE: 3º GRAU NÍVEL SUPERIOR COMPLETO

CÓDIGO	CARGO	QUANTIDADE	SALÁRIO BÁSICO R\$
GOM PLP 102	Pedagogo - 40 horas semanal	39	1.140,00
GOM PLP 103	Professor Licenciado Pleno em Língua Portuguesa - 40 horas semanal	15	1.140,00
GOM PLP 104	Professor Licenciado Pleno em Geografia - 40 horas semanal	16	1.140,00
GOM PLP 105	Professor Licenciado Pleno em Matemática - 40 horas semanal	15	1.140,00
GOM PLP 106	Professor Licenciado Pleno em História - 40 horas semanal	14	1.140,00
GOM PLP 107	PROFESSOR LICENCIADO PLENO EM BIOLOGIA - 40 horas semanal	15	1.140,00
GOM PLP 108	Professor Licenciado Pleno em Ciências - 40 horas semanal	10	1.140,00
GOM PLP 109	Professor Licenciado Pleno em Educação Religiosa - 40 horas semanal	05	1.140,00
GOM PLP 110	Professor Licenciado Pleno em Educação Artística - 40 horas semanal	05	1.140,00
GOM PLP 111	Professor Licenciado Pleno em Língua Estrangeira - 40 horas semanal	05	1.140,00
GOM PLP 112	Professor Licenciado Pleno em Educação Física - 40 horas semanal	15	1.140,00
GOM PLP 113	Professor Licenciado Pleno Educação Infantil e séries inicial - 40 horas semanal	32	1.140,00





## ANEXO II

### FUNÇÕES GRATIFICADAS

CÓDIGO	CARGO	QUANTIDADE	GRATIFICAÇÃO R\$
GOM-AP FG 201	Diretor Escolar	12	500,00
GOM-AP FG 202	Vice Diretor Escolar	12	300,00
GOM-AP FG 203	Secretário Escolar	12	200,00
GOM-AP FG 204	Diretor de Ensino e Administração	01	500,00
GOM-AP FG 205	Chefe da Central de Processamentos e Dados	01	200,00
GOM-AP FG 206	Chefe da Divisão de Apoio ao Estudante	01	200,00
GOM-AP FG 207	Coordenador da Merenda Escolar	01	100,00
GOM-AP FG 208	Chefe da Divisão de Projetos Educacionais	01	300,00
GOM-AP FG 209	Chefe da Divisão de Apoio a Educação no Campo	01	300,00
GOM-AP FG 210	Chefe da Divisão de Ensino Modular Rural	01	500,00
GOM-AP FG 211	Chefe da Divisão Financeira	01	300,00
GOM-AP FG 212	Chefe da Divisão de Coordenação e Orientação Pedagógica	01	300,00
GOM-AP FG 213	Coordenador da Educação de Jovens e Adultos - EJA	01	200,00
GOM-AP FG 214	Coordenador do Ensino Fundamental	01	200,00
GOM-AP FG 215	Chefe da Divisão do Transporte Escolar	01	200,00
GOM-AP FG 216	Orientador Pedagógico	25	200,00
GOM-AP FG 217	Supervisor Escolar	02	200,00