



ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

LEI COMPLEMENTAR Nº 01 /2010

DISPÕE SOBRE O ESTATUTO E O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

TÍTULO I

Das Disposições Introdutórias

CAPÍTULO I

Das Disposições Iniciais

Art. 1º - Esta Lei Complementar dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remunerações dos Servidores do Magistério Público Municipal de Diamante, consoante as normas de direito público que lhe são peculiares.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

de vencimento;

VI - Referência - A posição horizontal do servidor na escala

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

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

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

X - Área de Atuação 1 - Correspondente à educação infantil e às séries iniciais do ensino fundamental;

XI - Área de Atuação 2 - Correspondente às 4 (quatro) séries finais do ensino fundamental;

## CAPÍTULO II

### Dos Preceitos Éticos do Magistério e da Administração Pública

Art. 5 - Constituem preceitos éticos próprios do Magistério:

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

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

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

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

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

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

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

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

IX - Aperfeiçoamento técnico-profissional;

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Dos Direitos dos Profissionais do Magistério Público Municipal

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

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

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

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

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

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

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

VII - Participação no processo democrático de gestão escolar;

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

### CAPÍTULO IV

#### Das Férias do Magistério Público Municipal

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

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

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

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

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

§ 3º - Será concedida aos ocupantes dos cargos do magistério a cada 10 (dez) anos de efetivo trabalho em sala de aula o direito a gozar de uma licença prêmio remunerada de 03 (três) meses.

§ 4º - Poderá o servidor do Magistério Público Municipal de Diamante ter o seu período de férias acumulado por no máximo 02 (dois) anos, conforme estabelecido no Estatuto do Servidor Público Municipal à exceção dos professores.

Art. 9º - Por ocasião das férias, independentemente de solicitação, será pago ao profissional do magistério um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração como previsto em dispositivo legal.

### CAPÍTULO V

#### Das Licenças no Magistério Público Municipal

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

- I - freqüentar cursos de formação ou capacitação profissional;
- II - participar de congressos, simpósios e demais encontros técnicos ou científicos, relacionados à sua área de atuação no Sistema Municipal de Ensino;
- III - participar de congressos e eventos similares, de natureza profissional ou sindical, para os quais houver sido indicado pela categoria ou pela entidade sindical.

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

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

- I - para cursos de especialização, por um prazo máximo de 01 (um) ano;
- II - para cursos de mestrado, por um prazo máximo de 02 (dois) anos;
- III - para cursos de doutorado, por um prazo máximo de 03 (três) anos.

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

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

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

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

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

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

§ 1º - O profissional do magistério deverá aguardar em exercício a concessão da licença, salvo em caso de imperiosa necessidade, devidamente comprovada, considerando-se como faltas não justificadas, os dias de ausência, se a licença for negada.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Das Carreiras do Magistério Público Municipal

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

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

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

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

IV - Período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluídos na jornada de trabalhos, observando-se que composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

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

VI - Condições adequadas de trabalho;

## CAPÍTULO VII

### Da Estrutura das Carreiras do Magistério Público Municipal

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Único - Cada Nível agrupa 02 (duas) referências numeradas, sendo que a cada diferença de nível será o vencimento acrescido de 5% e no caso de mudança de referência o acréscimo será de 2% sobre o vencimento.

## TÍTULO II

### Das Disposições Específicas

#### CAPÍTULO I

#### Do Quadro de Cargos do Magistério Público Municipal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Da Nomeação, da Posse e do Exercício do Cargo

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

### CAPÍTULO IV

#### Da Jornada de Trabalho no Magistério Público Municipal

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

I - 112 (cento e doze) horas mensais, cumpridas em sala de aula;

II- 48 (quarenta e oito) horas mensais como horas departamentais destinadas á preparação de avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola e também respeitando o que estabelece a Lei nº 11.738/2008.

Parágrafo Único - O Piso Salarial que preconiza a Lei nº 11.738 está vinculado a uma jornada de 40 semanais. Todavia o docente que tiver carga inferior ao estabelecido na Lei *receberá valor proporcional a jornada de trabalho desempenhada.*

Art. 32 - A jornada de trabalho do cargo de Pedagogo é de 180 (cento e oitenta) ou 240 (duzentos e quarenta) horas mensais, considerando a hora de trabalho desse profissional de 50 (cinquenta) minutos.

... no cargo de docente com atividades de docência e considerando as necessidades e o interesse da administração municipal, o titular do cargo de Professor com exercício da docência nas quatro séries finais do ensino fundamental, terá carga horária diferenciada, mantida a proporcionalidade



Art. 34 - Além da jornada de trabalho, o docente das séries finais do ensino fundamental e médio, por necessidade de serviço e a critério da Administração Municipal, poderá prestar carga horária suplementar de trabalho no limite máximo de 100 (cem) horas mensais, incluídas as horas-atividades.

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

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

Art. 35 - Excepcionalmente, para substituição temporária de Professor em exercício na Educação infantil e/ou nas séries finais do ensino fundamental, em impedimento legal para o trabalho, o docente poderá ser convocado para trabalhar em regime suplementar de 160 (cento e sessenta) horas mensais por um período não superior a um ano letivo.

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

#### CAPÍTULO V

##### Da Lotação dos Docentes do Magistério Público Municipal

Art. 36 - Lotação é o ato pelo qual o titular da Secretaria Municipal de Educação determina o local de trabalho do servidor integrante da carreira do Magistério, observadas as disposições desta lei.

Art. 37 - O servidor integrante da carreira do Magistério será lotado:

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

Art. 38 - Independentemente da fixação prévia de vagas, a lotação do Professor e do Pedagogo poderá ser alterada nos casos de modificação da distribuição numérica ao nível de unidade de ensino, comprovada através de processo específico.

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

- I - Redução do número de alunos matriculados na unidade de ensino;
- II - Diminuição da carga horária na disciplina ou área de estudo no total da unidade de ensino;

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

#### CAPÍTULO VI

## Da Progressão Funcional do Servidor do Magistério Público Municipal

Art. 39 - A progressão funcional do servidor dentro do grupo ocupacional dar-se-á após aprovação no estágio probatório, e se dará por meio de:

I - Promoção - Que é o deslocamento do servidor de uma referência para outra, dentro de um mesmo nível do cargo, observado o interstício mínimo de 02 (dois) anos.

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

Art. 40 - A Promoção se dará unicamente após decorrer o interstício mínimo de 03 anos (três) anos de efetivo trabalho em sala de aula, tendo em vista o aproveitamento de todos os cursos de capacitação e de formação continuada realizados pelo docente durante este interstício.

Art. 41 - A Progressão tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do magistério, no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho.

Art. 42 - Fica assegurada a progressão por enquadramento em nível mais elevado, na forma abaixo, ao titular do cargo de:

### Professor

Para o nível II - Mediante apresentação de Diploma de Curso de Licenciatura Plena, com habilitação à docência na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental;

Para o nível III - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*, em área de educação, em nível de Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos sessenta) horas, conforme legislação vigente.

Para o nível IV - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, em área de educação, em programa de Mestrado, conforme legislação vigente.

Para o nível V - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, em área de educação, em programa de Doutorado, conforme legislação vigente.

### Pedagogo

Para o nível II - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*, em área de educação, em nível de Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos sessenta) horas, conforme legislação vigente.

Para o nível IV - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, em área de educação, em programa de Mestrado, conforme legislação vigente.

Para o nível V - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, em área de educação, em programa de Doutorado, conforme legislação vigente.

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

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

## Da Progressão Funcional do Servidor do Magistério Público Municipal

Art. 39 - A progressão funcional do servidor dentro do grupo ocupacional dar-se-á após aprovação no estágio probatório, e se dará por meio de:

I - Promoção - Que é o deslocamento do servidor de uma referência para outra, dentro de um mesmo nível do cargo, observado o interstício mínimo de 02 (dois) anos.

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

Art. 40 - A Promoção se dará unicamente após decorrer o interstício mínimo de 03 anos (três) anos de efetivo trabalho em sala de aula, tendo em vista o aproveitamento de todos os cursos de capacitação e de formação continuada realizados pelo docente durante este interstício.

Art. 41 - A Progressão tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do magistério, no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho.

Art. 42 - Fica assegurada a progressão por enquadramento em nível mais elevado, na forma abaixo, ao titular do cargo de:

### Professor

Para o nível II - Mediante apresentação de Diploma de Curso de Licenciatura Plena, com habilitação à docência na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental;

Para o nível III - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*, em área de educação, em nível de Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos sessenta) horas, conforme legislação vigente.

Para o nível IV - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, em área de educação, em programa de Mestrado, conforme legislação vigente.

Para o nível V - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, em área de educação, em programa de Doutorado, conforme legislação vigente.

### Pedagogo

Para o nível II - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*, em área de educação, em nível de Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos sessenta) horas, conforme legislação vigente.

Para o nível IV - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, em área de educação, em programa de Mestrado, conforme legislação vigente.

Para o nível V - Mediante apresentação de comprovante de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Strictu Sensu*, em área de educação, em programa de Doutorado, conforme legislação vigente.

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Da Remoção do Servidor do Magistério Público Municipal

Art. 43 - Remoção é a movimentação do servidor integrante da carreira do Magistério de um para outro local de trabalho, condicionada á existência de vaga.

Art. 44 - A remoção, a critério da Administração, processar-se-á:

I - a pedido:

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

b) por permuta.

II- de ofício:

§ 1º Por necessidade de serviço, devidamente demonstrada em parecer técnico, o Secretário Municipal de Educação poderá determinar, de ofício, a mudança de local de trabalho do Professor e do Pedagogo até a realização da remoção de que trata o caput deste artigo.

§ 2º Sempre que for solicitada pela direção de unidade de ensino remoção de servidor do Magistério, esta, obrigatoriamente, deverá expor por escrito os motivos, devendo o órgão responsável pela movimentação de servidores da Secretaria Municipal de Educação ouvir o servidor interessado para avaliar a procedência do pedido.

§ 3º O servidor a ser removido por ofício deverá ser comunicado por escrito pelo Gestor da Escola, no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, do pedido de remoção e dos motivos deste sob pena de nulidade do mesmo.

Art. 45 - A remoção de que trata a alínea "a" do inciso I, do Art. 44 desta Lei, será realizada anualmente, sempre anterior à convocação de candidato aprovado em concurso público de ingresso, se houver.

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

Critérios de prioridade:

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

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

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

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

V - ordem cronológica de entrada do pedido de remoção.

Art. 46 - A remoção por permuta será realizada desde que os interessados ocupem atribuições de iguais nível e habilitação.

Art. 47 - A remoção referida no inciso I do Art. 44 desta Lei será processada no mês de janeiro de cada ano pela Secretaria Municipal de Educação.

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

Art. 48 - Serão consideradas vagas, para efeito de preenchimento por remoção, as criadas por afastamento do titular em decorrência de:

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

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

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

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

Art. 49 - O exercício do servidor integrante da carreira do Magistério em função de docência, em decorrência de remoção, deverá ocorrer no início do ano letivo, salvo em situações especiais definidas pela Secretaria Municipal de Educação.

#### CAPÍTULO VIII

##### Da Cessão do Servidor do Magistério Público Municipal

Art. 50 - Cessão é o ato através do qual o titular de cargo da Carreira é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

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

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

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

#### CAPÍTULO IX

##### Dos Vencimentos e Vantagens do Magistério Público Municipal

#### SEÇÃO I

##### Dos Vencimentos

Art. 51 - Os vencimentos dos cargos do Grupo Magistério serão fixados em razão da titulação ou habilitação específica, independentemente de série escolar ou área de atuação, considerando-se vencimento básico da Carreira o vencimento fixado para o cargo de Professor, Nível I, Referência 01.

Art. 52 - A estrutura básica da Carreira do Magistério Público Municipal consta do Anexo IV.

Art. 53 - A tabela de vencimentos dos servidores abrangidos por esta Lei, elaborada aplicando o valor do vencimento básico da Carreira à estrutura básica da Carreira, é a fixada no Anexo V.

Art. 54 - Aos ocupantes dos cargos efetivos em educação, lotados na Secretaria de Educação e em plena atividade no magistério, poderá ser concedida Gratificação de Desempenho do Magistério - GDM.

Art. 55 - Os valores atribuídos à Gratificação de Desempenho do Magistério serão definidos através de Decreto Municipal..

Art. 56 - A Secretaria de Educação criará uma Comissão de Avaliação para os fins previstos nos Arts. 52 e 53 e poderá usar como parâmetro para realizar esta avaliação o que preconiza a Resolução CEB/CNE Nº 02/2009.

Art. 57- Os critérios e limites para a concessão da Gratificação de Desempenho do Magistério serão estabelecidos por Decreto do Poder Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a partir da entrada em vigor desta Lei.

Art. 58 - A Gratificação de Desempenho do Magistério somente será incorporada aos proventos de aposentadoria, após o recolhimento de, no mínimo, 60 (sessenta) contribuições mensais e sucessivas ao INSS.

Art. 59 - A remuneração dos profissionais do magistério contemplará níveis de titulação na forma do anexo VI, desta Lei.

Art. 60 - Professor de 1ª a 5ª ano ou ciclos equivalentes do Ensino Fundamental convocado para jornada de trabalho, em dois turnos, com regência de duas turmas, para atender, preferencialmente, a necessidades emergenciais, de caráter temporário, perceberá por uma das turmas, o Adicional de Turno Extraordinário (ATE), de 90% (noventa por cento), calculado sobre o valor do vencimento do Cargo PE I, do nível I de Professor da Educação Básica I, na jornada facultativa de trabalho.

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

Art. 61 - O preenchimento das vagas existentes no Quadro, somente ocorrerá demonstrado a real necessidade do sistema e previamente autorizada pelo Chefe do Executivo.

## SEÇÃO II Das Vantagens

Art. 62 - Além do vencimento e das gratificações e adicionais comuns a todos os servidores públicos municipais, o profissional do magistério fará jus às seguintes vantagens:

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

b) Gratificação pelo exercício de direção de unidade escolar;  
c) Gratificação Natalina é devida ao ocupante de cargo efetivo no Magistério Público Municipal, e corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que fizer jus no mês de Dezembro, por Mês de exercício no respectivo ano.

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

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

§ 1 - As gratificações não serão incorporadas à remuneração do servidor.

Art. 63 - A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares observará a tipologia das escolas.

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

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

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

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

Art. 64 - Fica garantido aos servidores do Magistério Público Municipal de Diamante o rateio dos resíduos remanescentes dos Recursos do FUNDEB referentes aos 40% destinados a manutenção e ao desenvolvimento da educação básica no exercício fiscal vigente a título de 14º Salário como incentivo e valorização da prática docente.

## CAPÍTULO X

### Do Aprimoramento Profissional e Qualificação Profissional no Magistério Público Municipal

Art. 65 - A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, segundo normas definidas pelo Poder Executivo.

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

I - a prioridade em áreas curriculares carentes de professores;

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

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

Art. 66 - A execução dos programas de capacitação, especialização, aperfeiçoamento e atualização poderão ser atribuídas aos Órgãos Setoriais do Sistema Municipal de Ensino ou, ainda, delegadas a entidades públicas ou privadas na área de Educação, mediante convênios ou contratos, observadas as normas pertinentes à matéria.

Art. 67 - No interesse do ensino e com autorização expressa da autoridade competente, os titulares dos cargos do Grupo Magistério, após a aprovação no estágio

proceder, poderá o se afastar de suas atribuições para aprimoramento profissional, sem prejuízo de seu vencimento e vantagens de caráter permanente, devendo ter substituto enquanto perdurar o seu afastamento.

Art. 68 - Consideram-se aprimoramento profissional, para os efeitos do artigo anterior, os cursos de Pós-Graduação stricto sensu, realizados em programas de mestrado ou doutorado.

Art.69 - O afastamento para aprimoramento profissional poderá ser no máximo de 03 (três) anos.

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

Art. 70 - Quando afastado com ônus, fica o servidor obrigado a prestar serviços à Administração Municipal, por um prazo correspondente, no mínimo ao dobro do período de afastamento, sob pena de restituir aos cofres públicos o que tiver recebido quando de seu afastamento.

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

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

Art.71 - O servidor afastado para aprimoramento profissional deverá, semestralmente, encaminhar ao setor competente da administração municipal relatório de suas atividades, enfocando a frequência e o desempenho acadêmico, sob pena de suspensão do benefício de afastamento.

Art.72 - A Secretaria Municipal de Educação destinará um percentual do orçamento educacional ao programa de aprimoramento dos profissionais da educação por meio de concessão de bolsas para cursos de mestrado e doutorado.

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

### TÍTULO III CAPÍTULO I

#### Dos Deveres e Do Regime Disciplinar

Art. 73 - Os profissionais do grupo ocupacional do magistério estão sujeitos ao regime disciplinar previsto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Diamante e suas alterações posteriores.

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

Art.74 - Constituem, também, deveres dos profissionais do grupo ocupacional do magistério:

I - observar os preceitos éticos do Magistério, constante do

Art. 4º desta Lei;



- II - diligenciar o seu constante aperfeiçoamento profissional e cultural;
- III- preservar os princípios de autoridade, de responsabilidade e boas relações funcionais;
- IV - participar da elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;
- V - elaborar e cumprir plano de trabalho, observando as atribuições específicas de cada função e a proposta pedagógica da escola;
- VI - zelar pela aprendizagem dos alunos estabelecendo estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- VII - fazer cumprir o calendário escolar, garantindo os dias letivos e horas - aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VIII - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

#### TÍTULO IV

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

#### CAPÍTULO I

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

Art. 75 - Fica criada a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações do Magistério Público Municipal de Diamante, como órgão de apoio técnico à Administração Municipal, com a finalidade de orientar a implantação e operacionalização do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações do Magistério Público Municipal de Diamante, ora instituído, em especial a aplicação dos critérios de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, nos termos do § 4 do art. 41 da Constituição Federal, e dos critérios para promoção na carreira.

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

#### CAPÍTULO II

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

Art.76 - Na implantação do presente Plano serão analisadas:

- I - a situação funcional do servidor;
- II - a correlação das atribuições do cargo ocupado com as do correspondente no novo Plano;
- III- o preenchimento dos requisitos exigidos para o novo cargo e seus níveis;
- IV - as reais necessidades de recursos humanos nas unidades de ensino;
- V - os recursos orçamentários disponíveis.

Art.77 - O enquadramento neste Plano dos atuais servidores estáveis, titulares de cargos do quadro de cargos de Provimento Efetivo, do Grupo Magistério, será

processado mediante transferência para os cargos níveis do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Diamante fixado na presente Lei.

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

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

Art. 78 - Em nenhuma hipótese o servidor titular de cargo de provimento efetivo, ao ser enquadrado em cargo do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Diamante criada nesta Lei, terá redução na remuneração, constituída de seu vencimento acrescido das vantagens permanentes.

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

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

### CAPITULO III

#### Da Revisão do Enquadramento

Art.79 - Dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, contado a partir da publicação do ato de enquadramento, poderá o servidor solicitar a revisão do mesmo.

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

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

### TÍTULO V

#### Das Disposições Gerais, Transitórias e Finais

Art. 80 - É vedado atribuir ao servidor do Magistério outras atribuições que não as legalmente previstas para o cargo de Professor e Pedagogo, salvo para o exercício de função de confiança, sob pena de exoneração ou dispensa da função de confiança para servidor que permitir o desvio de função de seu subordinado imediato.

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

Art. 81 - Os atuais Professores estáveis, com habilitação apenas em nível médio, serão enquadrados na referência I do cargo de Professor.

Art. 82 - O vice-diretor é o substituto natural do diretor nas ausências e impedimentos temporários.

Art. 83 - Os diretores e os vice-diretores de unidades de ensino se submeterão a um permanente processo de capacitação em serviço, bem como aos mecanismos de avaliação promovidos regularmente pela Secretaria Municipal de Educação.

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

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

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

Art.87 - Fazem parte integrante desta Lei os seguintes Anexos:

Anexo I - Quadro de Carreira - Estrutura de Cargos;

Anexo II - Quadro de Carreira - Funções Gratificadas;

Anexo III - Quadro de Carreira- Quantitativo de Cargos;

Anexo IV - Quadro de Carreira - Estrutura Básica;

Anexo V - Tabela de Vencimentos

Anexo VI - Quadro de Carreira - Descrição dos Cargos;

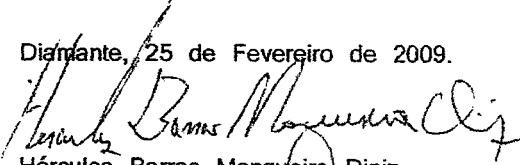
Anexo VII - Quadro de Correspondência

Anexo VIII - Quadro de Carreira - Jornada de Trabalho;

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

Art. 89 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua aprovação, ficando assim revogadas as disposições em contrário em especial.

Diamante, 25 de Fevereiro de 2009.

  
Hércules Barros Manguiera Diniz  
Prefeito



ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

ANEXO I  
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO  
ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS

CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	CÓDIGO	NÍVEL
DOCENTE	PROFESSOR	GOM-PE	I
			II
			III
			IV
			V
PROFISSIONAIS DE APOIO PEDAGÓGICO A DOCÊNCIA	PEDAGOGO	GOM-PD	I
			II
			III
			IV



ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO  
ANEXO II  
FUNÇÕES GRATIFICADAS

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

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

ANEXO III  
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO  
QUANTITATIVO DOS CARGOS EFETIVOS

CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	CÓDIGO	QUANTIDADE
DOCENTE	PROFESSOR	GOM-PE	108
PROFISSIONAIS DE APOIO PEDAGÓGICO A DOCÊNCIA	PEDAGOGO	GOM-PD	05



ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

ANEXO VI

DESCRIÇÃO DOS QUADROS EFETIVOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

I - CARGO: PROFESSOR / CÓDIGO: GOM - PE

REFERÊNCIAS: 01 a 02

NÍVEL	HABILITAÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MOVIMENTAÇÃO
I	Curso Médio, Modalidade Normal	Educação Infantil Educação Especial 1ª a 5ª Ano do Ens. Fundamental	Progressão: Acesso ao Nível II Promoção: acesso às referências
II	Licenciatura Plena com Habilitação ao Magistério na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental	Educação Infantil Educação Especial 1ª a 5ª Ano do Ens. Fundamental	Progressão: Acesso ao Nível III Promoção: acesso às referências
III	Licenciatura Plena com Habilitação ao Magistério na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental, acrescido de curso de Pós-Graduação Lato Sensu (Especialização)	Educação Infantil Educação Especial Ens. Fundamental Educação de Jovens e Adultos I	Progressão: Acesso ao Nível IV Promoção: acesso às referências
IV	Licenciatura Plena com Habilitação ao Magistério na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental, acrescido de curso de Pós-Graduação Strictu Sensu (Mestrado)	Educação Infantil Educação Especial Ens. Fundamental Educação de Jovens e Adultos	Progressão: Acesso ao Nível V Promoção: acesso às referências
V	Licenciatura Plena com Habilitação ao Magistério na Educação Infantil e/ou no ensino fundamental, acrescido de curso de Pós-Graduação Strictu Sensu (Doutorado)	Educação Infantil Educação Especial Ens. Fundamental Educação de Jovens e Adultos	Promoção: acesso às referências

II - CARGO: PEDAGOGO / CÓDIGO: GOM - PD

REFERÊNCIAS: 01 A 02



ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

ANEXO IV  
QUADRO DE CARGOS  
ESTRUTURA BÁSICA

CARGOS	NÍVEIS	01	02
PROFESSOR	I	64	A depender de Promoção
	II	29	A depender de Promoção
	III	05*	A depender de Promoção
	IV	05*	A depender de Promoção
	V	05*	A depender de Promoção

CARGOS	NÍVEIS	01	02
PEDAGOGO	I	02*	A depender de Promoção
	II	02*	A depender de Promoção
	III	01*	A depender de Promoção
	IV	01*	A depender de Promoção

\* Cargos que serão providos por Concurso Público



ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

ANEXO IV  
QUADRO DE CARGOS  
ESTRUTURA BÁSICA

CARGOS	NÍVEIS	01	02
PROFESSOR	I	64	A depender de Promoção
	II	29	A depender de Promoção
	III	05*	A depender de Promoção
	IV	05*	A depender de Promoção
	V	05*	A depender de Promoção

CARGOS	NÍVEIS	01	02
PEDAGOGO	I	02*	A depender de Promoção
	II	02*	A depender de Promoção
	III	01*	A depender de Promoção
	IV	01*	A depender de Promoção

\* Cargos que serão providos por Concurso Público





ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

ANEXO I  
QUADRO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO  
ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS

CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	CÓDIGO	NÍVEL
DOCENTE	PROFESSOR	GOM-PE	I
			II
			III
			IV
			V
PROFISSIONAIS DE APOIO PEDAGÓGICO A DOCÊNCIA	PEDAGOGO	GOM-PD	I
			II
			III
			IV

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

ANEXO VII

QUADRO DE CORRESPONDÊNCIA DE CARGOS

SITUAÇÃO /ATUAL CARGO	SITUAÇÃO/NOVA CARGO
1. PROFESSOR	1. PROFESSOR
2. PEDAGOGO	2. PEDAGOGO



ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

ANEXO V  
DAS OBSERVAÇÕES RELACIONADAS À TABELA DE VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Fica fixado o vencimento básico da Carreira do Magistério a partir de Janeiro de 2009 em R\$ 1.024,67 conforme o disposto na Lei 11.738 de 16 de Julho de 2008 que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica.

2. Conforme art. 3º da LEI Nº 11.738 em seu parágrafo 2º cuja redação é: "Até 31 de dezembro de 2009, admitir-se-á que o piso salarial profissional nacional compreenda vantagens pecuniárias, pagas a qualquer título, nos casos em que a aplicação do disposto neste artigo resulte em valor inferior ao de que trata o art. 2º desta Lei, sendo resguardadas as vantagens daqueles que percebiam valores acima do referido nesta Lei. Porém a partir de 1º de Janeiro de 2010 esta regra não mais se aplicará, devendo as gratificações garantidas por este plano ser implantadas sobre o valor acima citado sem prejuízo algum ao docente.

3. Os valores desta tabela são calculados multiplicando-se R\$ 1.024,67 que é o vencimento básico da carreira do magistério público municipal, ou seja, valor abaixo do qual nenhum docente de nível Médio ou Superior poderá receber referente a uma jornada de 40h, ao valor correspondente estabelecido na tabela da estrutura básica da Carreira (Anexo IV) e dividindo-se o resultado por 100. Para as demais Jornadas de Trabalho utilizaremos a seguinte fórmula:

$SI = CA \times PS$ 40	$EX: SI = 30 \times 1024,67$ 40
---------------------------	------------------------------------

Onde: SI = Salário Inicial da Jornada / CA= Carga Horária /PS = Piso Salarial Inicial

40

Ainda com base no disposto no item 1 desta observação a referida tabela de vencimentos deve ser reajustada anualmente no 1º dia de Janeiro conforme prevê o Art. 5 da Lei 11.738. Bem como o disposto no art. 3º da Resolução CEB/CNE Nº 02/2009 de 28 Maio de 2009. E também o art. 5º item VI da Resolução CEB/CNE Nº 02/2009.



ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

ANEXO V

TABELA 1 DE VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Valor Base Referência PISO NACIONAL 2010

CARGA HORÁRIA 30 horas

CARGO	NÍVEL	01	02
PE-I	I	769,00	807,45
	II	823,59	840,07
	III	882,07	899,71
	IV	944,70	963,59
	V	1.011,77	1.032,01

CARGO	NÍVEL	01	02
PD	I	800,00	816,00
	II	856,00	873,93
	III	917,63	935,98
	V	954,70	973,79

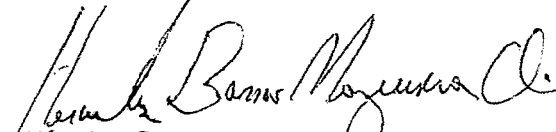


ESTADO DA PARAÍBA  
MUNICÍPIO DE DIAMANTE  
Gabinete do Prefeito

ANEXO VIII  
DESCRIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

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

Diamante, 25 de Fevereiro de 2010.

  
Hércules Ramos Manguiera  
Prefeito Constitucional