



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal n° 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – N°450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

PODER EXECUTIVO

THALES ANDRE FERNANDES – Prefeito Municipal

EDIÇÃO E PUBLICAÇÃO

IMPrensa OFICIAL DO MUNICIPIO DE MAJOR SALES – RN
JORNALISTA RESPONSÁVEL – JOSÉ ERONILDES PINTO – DRT 1161

MATÉRIAS DESTA EDIÇÃO

Poder Executivo

- | | |
|--|-------|
| • RESULTADO DE JULGAMENTO - TOMADA DE PREÇOS N° 005/2015 | PG 02 |
| • LEI COMPLEMENTAR N° 291/2015 | PG 02 |
| • LEI COMPLEMENTAR N° 292/2015 | PG 13 |



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº 450 – Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

COMISSÃO DE LICITAÇÃO

RESULTADO DE JULGAMENTO TOMADA DE PREÇOS Nº 005/2015

A Comissão de Licitação da Prefeitura Municipal de Major Sales/RN, comunica o resultado da fase de habilitação da Tomada de Preços 005/2015, cujo objeto é a contratação de empresa especializada para executar os serviços de construção de uma Unidade Básica de Saúde no Bairro Bom Jardim, por meio de apoio financeiro no âmbito do Ministério da Saúde através de transferências Fundo a Fundo, conforme consignados na LOA - Lei Orçamentária Anual - Exercício 2015, de acordo com o edital de convocação e seus anexos, nos termos da legislação vigente. Após análises dos documentos foi inabilitada a empresa A CASA CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS LTDA – ME – CNPJ Nº 20.256.412/0001-02 e habilitadas às empresas DIAS & CASTRO CONSTRUTORA LTDA - ME – CNPJ: Nº 13.118.382/0001-02 e HERTZ CONSTRUÇÕES LTDA – ME - CNPJ: Nº 14.605.825/0001-44. A ata na íntegra encontra-se publicada no site www.majorsalesrn.gov.br, estando todos os documentos referente ao certame à disposição dos interessados, podendo inclusive serem reproduzidos para instrução de eventuais recursos. Caso não haja a interposição de recursos a reunião para abertura dos envelopes de nº 02 representativos das propostas das empresas habilitadas fica aprazada para as 09h00min do dia 18 de dezembro de 2015, na sala de licitações da Prefeitura Municipal de Major Sales, situada a Rua Nilza Fernandes, Nº 640, centro, Major Sales/RN. Havendo recurso será publicada nova data para abertura da 2ª Sessão Pública.

Major Sales/RN, 08 de dezembro de 2015.

Ângela Wilma Rocha

Presidente da CPL

GABINETE DO PREFEITO

Lei Complementar nº 291/2015, de 08 de dezembro de 2015.

Institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Major Sales e dá outras providências

O Prefeito Municipal de Major Sales, estado do Rio Grande do Norte, no uso de suas atribuições legais e o disposto nos incisos I e II, do Art. 5º, II e VI, do Art. 68 e Art. 96, da Lei Orgânica Municipal,

Faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e Eu, com base no Art. 49, da Lei Orgânica Municipal, sanciono a seguinte Lei Complementar.

CAPÍTULO I DO ESTATUTO DO MAGISTÉRIO E SEUS OBJETIVOS Seção I Da Criação

Art. 1º Esta Lei Complementar, conforme §§ 3º e 4º, do Art. 1º, da Lei Municipal de nº 208, de 30 de setembro de 2013, dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal de Major Sales/RN, nos termos do inciso V, do Art. 206, da Constituição da República Federativa do Brasil, do inciso V e Parágrafo Único, Art. 135, da Constituição do Estado do Rio Grande do Norte, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, nº 11.494, de 20 de junho de 2007 e no Art. 96, da Lei Orgânica do Município, tendo como princípios:

I - a gestão democrática da educação;

II - o aprimoramento da qualidade do ensino público municipal;

III - a valorização dos profissionais de ensino;

IV - a escola pública gratuita de qualidade e laica para todos;

V - a garantia da qualidade do ensino.

Parágrafo Único. Fica mantido por esta Lei Complementar a adoção do regime jurídico estatutário no âmbito dos servidores da rede municipal de ensino, que obedecerá aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme disposto no Art. 1º, da Lei Municipal de nº 208/2013.

Seção II Da Valorização do Magistério

Art. 2º A valorização dos profissionais do magistério será assegurada nos termos deste Estatuto e do Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público Municipal, por meio de:

I - condições dignas de trabalho para os profissionais do magistério;

II - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

III - aperfeiçoamento profissional continuado;

IV - piso salarial profissional com proteção de remuneração;

V - evolução funcional baseada nos níveis de titulação e incentivos de progressão por qualificação do trabalho docente;

VI - período reservado à estudos, à cursos de formação continuada, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho.

Parágrafo Único. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério.

Art. 3º A remuneração dos profissionais do magistério será reajustada de acordo com a legislação remuneratória do Município de Major Sales, o seu Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Municipal.

Art. 4º Este Estatuto, para efeitos legais, abrange os docentes e os especialistas em educação que desenvolvem atividades de ministrar, planejar, executar, avaliar, dirigir, orientar, coordenar e supervisionar o ensino municipal.

Art. 5º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

I - cargo do magistério: conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao profissional do magistério;

II - classe: conjunto de cargos da mesma natureza, igual denominação e igual padrão de vencimentos;

III - carreira: conjunto de classes da mesma natureza de trabalho e de idêntica habilitação profissional, escalonados segundo a responsabilidade e complexidade das atribuições, para progressão privativa dos



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

titulares dos cargos que a integram;

IV - quadro de magistério: conjunto dos cargos públicos e das funções, atividades de especialistas de educação que oferecem suporte pedagógico, privativos da Secretaria Municipal de Educação e Desportos;

V- função: conjunto de atribuições conferidas aos profissionais do magistério, pela Administração.

VI - provimento: ato administrativo através do qual se preenche um cargo público, com a designação de seu titular;

VII - nomeação: ato administrativo pelo qual o cargo público é atribuído a uma pessoa;

VIII - estabilidade: direito de garantia de permanência no serviço público concedido ao profissional do magistério após o decurso do prazo probatório de 03 (três) anos e aprovação da avaliação de desempenho;

IX - profissional do magistério: pessoa legalmente investida em cargo público constante do quadro do magistério;

X - designação: contratação para o exercício de função pública, com objetivo de suprir a comprovada necessidade de pessoal nos casos de substituição, durante o impedimento do titular do cargo, e cargo vago, exclusivamente até o seu definitivo provimento, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente.

CAPÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

Seção I Do Quadro do Magistério

Art. 6º O quadro do magistério público municipal, profissionais da educação, passa a ser constituído:

I - do pessoal do Quadro Especial em Extinção, criado pela presente Lei Complementar:

- a) Professor I = PI;
- b) Professor II = PII;
- c) Professor III = PIII.

§ 1º. A extinção dos cargos de que trata o caput, deste inciso, ocorrerá, automaticamente, em caso de vacância.

§ 2º. Até que se dê a extinção dos respectivos cargos, será garantida aos seus

ocupantes, a remuneração fixada no **Anexo VI**, do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Pessoal do Magistério Municipal, bem como todos os demais direitos e vantagens atribuídos ao PI, PII e PIII, dada a correlação de funções entre os mencionados cargos públicos.

II – dos cargos de docentes, criados neste ato, pela presente Lei Complementar:

a) Professor Auxiliar de Educação Básica I – PAEB I;

b) Professor de Educação Básica I – PEB-I;

c) Professor de Educação Básica II – PEB-II;

d) Professor de Educação Especial – PEE;

III - dos cargos de especialistas em educação, criados neste ato, pela presente Lei Complementar:

a) Diretor de Estabelecimento de Ensino – DEE;

b) Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino – VDEE;

c) Diretor de Creche – DC;

d) Coordenador Pedagógico – CP;

e) Orientador Educacional – OE;

f) Supervisor de Ensino – SE;

g) Psicopedagogo – PP.

Parágrafo Único. O provimento da função de psicopedagogo, fica condicionada à sanção da lei de regulamentação desta profissão.

Seção II Do Campo de Atuação

Subseção I Dos Docentes

Art. 7º Os integrantes da classe de docentes exercerão suas atividades na seguinte conformidade:

I - Professor Auxiliar de Educação Básica I – PAEB I, exerce suas atividades na educação infantil regular e especial;

II- Professor de Educação Básica I – PEB-I, exerce suas atividades:

- a) na educação infantil regular e especial;

b) nos primeiros 5 (cinco) anos do ensino fundamental regular, ou seja, do 1º ao 5º ano;

c) nos primeiros 5 (cinco) anos do ensino fundamental regular, ou seja, do 1º ao 5º ano de educação especial;

d) de suplência educação infantil regular e especial;

e) de suplência dos primeiros 5 (cinco) anos do ensino fundamental regular, ou seja, do 1º ao 5º ano;

f) na educação de jovens e adultos, dos primeiros 5 (cinco) anos do ensino fundamental regular, ou seja, do 1º ao 5º ano;

III - Professor de Educação Básica II – PEB-II, com atividades:

a) nos quatro últimos anos do ensino fundamental regular, ou seja, do 6º ao 9º ano;

b) nos quatro últimos anos da educação especial;

c) nos quatro últimos anos da educação de jovens e adultos.

IV - Professor de Educação Especial – PEE, exerce suas atividades em qualquer um dos anos;

a) do ensino fundamental regular;

b) do ensino fundamental especial;

c) do ensino fundamental infantil;

d) da Educação Infantil e de jovens e adultos;

e) atuando diretamente com pessoas portadoras de deficiência;

§ 1º. Os professores de Educação Física e de Artes poderão atuar também, na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e na Educação Especial, em suas respectivas áreas.

§ 2º. Para atuação na Educação Especial terá preferência o docente que comprovar a habilitação específica na área.

§ 3º. À educação de jovens e adultos, fica consignada a sua existência à permanência do programa.



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Subseção II **Dos Especialistas em Educação**

Art. 8º Os integrantes da classe de especialistas em educação, exercerão suas atividades, nas creches e nas escolas municipais de qualquer nível, na conformidade:

I - Diretor de Estabelecimento de Ensino-DEE: no gerenciamento administrativo e pedagógico de qualquer unidade educacional, desde que respeitadas os requisitos mínimos previstos para o preenchimento do cargo;

II - Coordenador Pedagógico-CP: no suporte técnico e especializado do desenvolvimento pedagógico para a classe de docentes da rede municipal de ensino e administrativo, assessorando no gerenciamento da unidade educacional, substituindo o diretor quando necessário, desde que respeitadas os requisitos mínimos previstos para o preenchimento do cargo;

III - Orientador Educacional-OE: no suporte técnico e especializado no acompanhamento do desenvolvimento da proposta pedagógica na unidade escolar;

IV - Supervisor de Ensino-SE: na supervisão e acompanhamento administrativo e pedagógico das unidades da rede municipal de ensino.

V - Psicopedagogo-PP: no acompanhamento do processo de ensino e aprendizagem dos discentes, assessorando aos coordenadores pedagógicos e aos docentes na sua área de atuação.

CAPÍTULO III **DA INVESTIDURA, DO PROVIMENTO,** **VACÂNCIA, REMOÇÃO, SUBSTITUIÇÃO** **E AFASTAMENTO** **Seção I** **Da Investidura**

Art. 9º São requisitos básicos para investidura em cargo do quadro do magistério previstos nos Art's. 14 e 15, da Lei Municipal de nº 208/2013, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Sales, subsidiada pela presente Lei Complementar.

Seção II **Do Provimento**

Art. 10. As formas de provimento de cargo do quadro do magistério, além das que encontram-se previstas no Art. 24, da Lei Complementar Municipal nº 208/2013, implicam:

I - a primeira investidura em cargo do

magistério depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos;

II - para que ocorra o provimento é necessário:

a) que exista vaga;

b) que preencha, o candidato, todos os requisitos inerentes ao cargo;

III - tenha sido prevista lotação numérica e específica para o cargo.

§ 1º- Compete ao Chefe do Poder Executivo Municipal prover os cargos públicos do magistério.

§ 2º- Observado o contexto administrativo, necessidade do serviço público e atendimento ao Órgão Central de Educação, para os cargos de Especialista em Educação poderá haver designações transitórias de membros do Magistério que, tendo exercido a docência por 03 (três) anos, no mínimo e possuindo a respectiva qualificação para desempenhar as atividades de direção escolar, coordenação e orientação pedagógica, supervisão de ensino, e acompanhamento psicopedagógico, nas unidades escolares do Município.

§ 3º- Haverá designação transitória para o exercício das funções ligadas as atividades de Especialista de Educação, quando constatada a limitação legal do Quadro de Servidores, nas hipóteses de:

I - afastamento do titular, por qualquer motivo, enquanto durar o afastamento;

II - cessão do titular para outros órgãos, conforme disposto no Estatuto do Servidor Municipal de Major Sales, enquanto durara cessão;

III - existência de cargo vago, exclusivamente até seu provimento definitivo, desde

que não haja candidato aprovado em concurso público em condições de ser nomeado para tal cargo.

§ 4º- Na designação transitória para o exercício das funções dos cargos de Especialista de Educação, o substituto será recrutado entre os servidores efetivos ocupantes do cargo de professor, observado o grau de escolaridade equivalente ao exigido para o cargo.

§ 5º- As designações de que trata esta Lei Complementar serão feitas mediante ato expedido pelo Chefe do Executivo Municipal, devendo ser explicitado o prazo e o motivo da designação transitória.

§ 6º- A designação do servidor para o exercício das funções dos cargos de que trata este

artigo cessará automaticamente, quando expirar o prazo ou cessar o motivo da designação, ou a qualquer tempo, mediante ato expedido pelo Prefeito Municipal.

§ 7º- O ato de dispensa deverá ser anotado pela Coordenadoria de Pessoal, da Secretaria Municipal de Administração e Planejamento e publicado no Diário Oficial do Município.

§ 8º- O servidor designado para o exercício das atividades previstas nesta Lei Complementar fará jus a remuneração de acordo com os critérios, igualmente, estabelecidos em Lei, ou seja, no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal.

§ 9º- O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo poderá optar pela remuneração de seu cargo acrescida de eventuais vantagens oferecidas.

§ 10 - Findada a designação, o profissional de educação, deverá reassumir, de imediato, as atribuições próprias do seu cargo de origem.

§ 11 - Se, consecutivo e ininterruptamente ao período em que já estiver havendo substituição por designação transitória, ocorrer novo impedimento para o exercício das funções de qualquer dos cargos de Especialista de Educação, por qualquer tempo, solicitar-se-á expedição de ato em continuidade em nome do mesmo profissional que estiver designado para a substituição.

§ 12 - Quando se tratar de licença médica do titular do cargo a ser substituído, o documento que comprova o afastamento deverá ser analisado e, se considerado em conformidade com as disposições da presente Lei, o início da substituição será autorizado de imediato.

Seção III **Da Vacância**

Art. 11. As formas de vacância de cargo do quadro do magistério encontram-se previstas no Art. 86, da Lei Municipal de nº 208/2013.

Seção IV **Da Remoção**

Art. 12. A remoção é o deslocamento dos profissionais do magistério lotados na Rede Municipal de Ensino de uma para outra unidade da Secretaria de Educação e Desportos.



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Art. 13. Os profissionais do magistério poderão remover-se de suas unidades de lotação, por permuta ou por concurso anual de títulos, mediante requerimento.

Art. 14. O concurso anual de remoção deverá preceder o concurso de ingresso para o provimento dos cargos da Carreira do Magistério.

§ 1º-Somente poderão ser oferecidas em concurso de ingresso ou acesso, as vagas remanescentes do concurso de remoção.

§ 2º-Para efeito de remoção, será contado o tempo de serviço que o profissional do magistério exerceu na Rede Municipal de Ensino de Major Sales.

§ 3º. A Secretaria Municipal de Educação e Desportos baixará normas regulamentando o concurso de remoção.

Art. 15. Os candidatos à remoção serão classificados de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I - pontuação por qualificação do trabalho docente, cujos critérios serão estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação e Desportos, com a participação da classe de docentes e mediante Decreto;

II - encargos familiares, considerando-se o maior número de filhos até 21 (vinte e um) anos de idade;

III - filhos portadores de necessidades especiais independente da idade;

IV - idade, levando-se em consideração a maior.

§ 1º. A pontuação a que alude o inciso I, do “caput” deste artigo, será regulamentada pela Administração Municipal, observando o disposto nas normas federais sobre a matéria.

§ 2º. Um dos aspectos a ser considerado na avaliação da qualificação do trabalho docente será o tempo de serviço prestado no Ensino Público Municipal de Major Sales.

Art. 16. Para efeito de remoção dos integrantes do quadro do magistério a Secretaria Municipal de Educação e Desportos relacionará todas as vagas existentes nas unidades escolares, incluindo as vagas iniciais e potenciais.

Art. 17. O exercício do cargo em nova unidade escolar se dará no início do ano letivo subsequente, competindo ao Diretor, à atribuição de classes e aulas da respectiva escola.

Parágrafo Único. O disposto no

“caput” deste artigo não se aplica ao docente e ao especialista readaptados temporariamente, que assumirão o exercício do cargo ao término da readaptação.

Art. 18. A remoção por permuta processar-se-á anualmente precedendo o ano letivo.

Parágrafo Único. A Secretaria Municipal de Educação e Desportos baixará normas regulamentando à remoção por permuta e por títulos.

Seção V Da Substituição

Art. 19. Observados os requisitos legais, haverá substituição durante o impedimento legal e temporário dos docentes e especialistas em educação, conforme hipóteses previstas neste artigo.

§ 1º. Haverá substituição de docentes para:

I - reger classes e/ou ministrar aulas, cujo número reduzido de especialidade ou de transitoriedade não justifique o cargo;

II - reger classes e/ou ministrar aulas atribuídas a docentes afastados a qualquer título;

III - reger classes e/ou ministrar aulas decorrentes de salas e/ou aulas que não tenham sido criadas.

§ 2º. Os especialistas em educação serão substituídos em seu impedimento legal e temporário.

§ 3º. A substituição recairá sempre com profissional do magistério que possua habilitação para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo do substituído, que exercerá as funções deste cumulativamente com as que lhe são próprias, desde que não haja incompatibilidade de horário, oportunidade em que deverá optar pelo exercício da função substituída.

§ 4º. Quando a substituição for de cargo pertencente à carreira, a nomeação deverá recair sobre um de seus integrantes.

§ 5º-Inexistindo na carreira, número de integrantes suficientes para substituição, esta recairá sobre o profissional do magistério mencionado no § 1º, deste artigo.

Art. 20. O substituto durante todo o período de substituição perceberá a remuneração básica pecuniária inerente ao cargo do substituído, não fazendo jus as vantagens pessoais do substituído.

Art. 21. Qualquer que seja o período de substituição, o substituto retornará, após, ao seu cargo de origem.

Art. 22. A substituição será automática quando prevista em lei e dependerá de ato da autoridade competente, quando for efetivada para atender à conveniência administrativa, nos termos do regulamento a ser editado para este fim.

§ 1º. A substituição dos cargos de Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional, após os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento ou licença, recairá sobre o profissional do magistério mencionado no § 1º, do artigo 19, desta Lei Complementar.

§ 2º-A autoridade competente para nomeação é a mesma para formalização, por ato próprio, da substituição.

Art. 23. A substituição não gerará direito do substituto em incorporar, aos seus vencimentos, a diferença entre a sua remuneração e a do substituído.

Seção VI Do Afastamento

Art. 24. Respeitados os casos de ausências, afastamentos e licenças, previstas na Lei Complementar Municipal de nº 208/2013, o servidor docente e especialista da educação do quadro do magistério público da rede municipal de ensino, poderá, no interesse da Administração, desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País.

§ 1º. Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor.

§ 2º. O afastamento para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos ao servidor titular de cargo efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos, para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenha se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo, nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 3º. O afastamento para realização de programas de pós-doutorado



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

somente será concedido ao servidor titular de cargo efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 4 (quatro) anos, incluído o período de estágio probatório e que não tenha se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento neste artigo, nos 4 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 4º- O servidor beneficiado pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.

§ 5º- Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º, deste artigo, deverá ressarcir a Prefeitura Municipal de Major Sales/RN, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

§ 6º- Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento

no período previsto, aplica-se o disposto no § 5º, deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, mediante instauração de processo administrativo disciplinar.

§ 7º- Aplica-se à participação em programa de pós-graduação no Exterior, o disposto nos §§ 1º ao 6º, deste artigo.

CAPÍTULO IV

DA CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Art. 25. O tempo de serviço público para fins de atribuição de classes exercido no Município de Major Sales será contado para todos os fins.

Art. 26. A apuração do tempo de serviço será realizada em dias.

§ 1º- Serão computados os dias de efetivo exercício, à vista do registro de frequência ou folha de pagamento.

§ 2º- O número de dias será convertido em anos, considerando-se como 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias o período anual.

Seção I Das Faltas

Art. 27. Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se:

I - falta:

a) **abonada:** aquelas previstas no

artigo 156, do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Sales, Lei Complementar Municipal de nº 208/2013;

b) **justificada:** aquela comunicada à chefia imediata, que sob a sua anuência ou parecer será abonada ou não;

c) **injustificada:** aquela ocorrida sem prévio aviso à chefia imediata nem tampouco documentada por meio próprio, conforme disposto no § 4º, do Art. 156, da Lei Complementar Municipal 208/2013;

d) **aula:** aquela ocasionada pelo descumprimento de 01 (uma) hora-aula;

e) **dia:** aquela ocasionada pelo descumprimento total da carga horária diária de trabalho;

f) **médica:** aquela decorrente de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde referente à pessoa do profissional do magistério público ou pessoa família, desde que comprovada por meio de atestado ou documento idôneo equivalente, obtido junto a órgãos públicos integrantes da rede do Sistema Único de Saúde – SUS, serviços de saúde contratados ou conveniados, laboratórios de análises clínicas regulares ou qualquer dos profissionais da área de saúde, devidamente registrado no respectivo Conselho Profissional de Classe:

- 1 - médico;
- 2 - cirurgião dentista;
- 3 - fisioterapeuta;
- 4 - fonoaudiólogo;
- 5 - psicólogo;
- 6 - terapeuta ocupacional.

§ 1º- A falta médica fica condicionada à homologação por parte de junta médica municipal ou profissional correspondente, devidamente designado a tal fim.

§ 2º- A falta médica decorrente de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde de pessoa da família do profissional do magistério somente será aceita nos seguintes casos:

a) acompanhamento de filho menor de 18 (dezoito) anos, desde que não exista outro membro da família que possa acompanhá-lo;

b) acompanhamento de descendente maior de 18 (dezoito) anos, com deficiência ou ascendente idoso consanguíneo ou afim, cujas condições físicas e mentais não permitam sua locomoção sem a necessidade da presença de um acompanhante.

II - ausência programada: aquela decorrente do não comparecimento do docente à unidade de ensino e comunicada ao superior imediato com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, limitada a 01 (uma) ausência a cada período de 30 (trinta) dias e no máximo 06 (seis) por ano letivo;

Art. 28. As faltas não justificadas ocorridas nos termos do artigo anterior, na regência de classe sem substituição ou da Educação de Jovens e Adultos, acarretarão os mesmos descontos previstos, nos incisos I e II, do § 1º, desta Lei, exceção feita às faltas programadas.

§ 1º- O servidor perderá:

I - a remuneração dos dias em que faltar ao serviço;

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e às saídas antecipadas, iguais ou superiores a 60 (sessenta) minutos.

§ 2º- O Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará por Decreto, a relação da falta com o serviço público municipal da educação.

§ 3º- Salvo por imposição legal ou mandato judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento, exceção às consignações em folha..

§ 4º- Será regulamentado, por meio de Decreto, a utilização da falta-aula para fins de acumulação e caracterização exclusiva de falta justificada ou ausência programada.

§ 5º- A ausência programada não acarretará nenhum prejuízo ao docente, desde que obedecido o disposto no inciso II, do Art. 27.

§ 6º- O profissional do magistério não sofrerá qualquer desconto na remuneração diária em decorrência de:

I - falta médica, desde que avaliada por junta médica oficial ou profissional designado;

II - falta justificada, desde que não ultrapasse o limite de 02 (duas) faltas desta natureza por ano.

§ 7º- A concessão das faltas previstas neste artigo, bem como os demais requisitos para sua caracterização serão regulamentadas por Decreto.



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Seção II

Do Efetivo Exercício

Art. 29. Além das ausências ao serviço por motivos de concessões previstas nesta Lei Complementar, são considerados como de efetivos exercício, salvo disposições em contrário, os afastamentos previstos no Art. 156, da Lei Complementar Municipal de nº 208/2013

CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO E CARGA SUPLEMENTAR

Seção I

Da Jornada de Trabalho

Art. 30. Na composição da jornada semanal de trabalho docente com observância

do disposto no § 4º, do Art. 2º, da Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008 e do Parecer CNE/CEB nº 5/97, os seguintes limites da carga horária para o desempenho das atividades com alunos:

I - jornada reduzida, com 18 (dezoito) horas-aula semanais, divididas em:

a) 12 (doze) horas-aula de atendimento ao educando;

b) 06 (seis) horas-aula de atividades extraclasse, subdivididas em:

1 - 01 (uma) hora-aula de trabalho pedagógico coletivo-HTPC;

2 - 03 (três) horas-aula de trabalho pedagógico escolar-HTPE;

3- 02 (duas) horas-aula de trabalho pedagógico livre-HTPL.

II - jornada básica, com 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais, divididas em:

a) 16 (dezesseis) horas-aula de atendimento ao educando;

b) 08 (oito) horas-aula de atividades extraclasse, subdivididas em:

1 - 01 (uma) hora-aula de trabalho pedagógico coletivo-HTPC;

2 - 04 (quatro) horas-aula de trabalho pedagógico escolar-HTPE;

3 - 03 (três) horas-aula de trabalho pedagógico livre-HTPL.

III -jornada integral, com 30 (trinta) horas-aula semanais, divididas em:

a) 20 (vinte) horas-aula de atendimento ao educando;

b) 10 (dez) horas-aula de atividades extraclasse, subdivididas em:

1 - 01 (uma) hora-aula de trabalho pedagógico coletivo-HTPC;

2 - 05 (cinco) horas-aula de trabalho pedagógico escolar-HTPE;

3 - 04 (quatro) horas-aula de trabalho pedagógico livre-HTPL;

§1º-O Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo-HTPC corresponde ao tempo remunerado de que o docente irá dispor para o desenvolvimento de trabalhos pedagógicos de caráter coletivo.

§2º-O Horário de Trabalho Pedagógico na Escola-HTPE corresponde ao tempo remunerado de que o docente irá dispor para o desenvolvimento de atividades pedagógicas e de estudos, individual, pesquisa, planejamento de aulas e atendimento aos pais ou responsáveis na unidade escolar.

§3º- O Horário de Trabalho Pedagógico Livre-HTPL corresponde ao tempo remunerado de que o docente irá dispor para o desenvolvimento de atividades profissionais em local de livre escolha.

§ 4º- Os trabalhos pedagógicos a que se refere o § 1º, serão elaborados conforme diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e Desportos e deverão constar da Proposta Pedagógica da Escola, aprovada pelo Conselho Municipal de Educação e homologado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 5º-Para cumprimento do disposto no Art. 1º, desta Lei Complementar, as jornadas de trabalho docente passam a ser exercidas em horas aulas de 55 (cinquenta e cinco) minutos, tanto para interação com alunos nos 2/3 (dois terços), bem como no desenvolvimento de atividades de estudos, planejamentos e avaliação no que diz respeito a 1/3 (um terço).

§ 6º- Excetua-se do parágrafo anterior a hora-aula ministrada ao EJA – Educação de Jovens e Adultos, que é de 45 (quarenta e cinco) minutos.

§ 7º- O pagamento da remuneração dos professores far-se-á mensalmente, respeitando-se as jornadas previstas nos incisos I a III deste artigo, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia.

Art. 31. A jornada de trabalho dos

especialistas em educação é de 40(quarenta) horas semanais.

Art. 32. As jornadas de trabalho previstas no Art.30, não se aplicam aos ocupantes de função/atividade que deverão ser remunerados conforme carga horária que efetivamente vierem a ocupar, conforme disposto no **Anexo II**, desta Lei Complementar.

Art. 33. As jornadas de trabalho descritas no Art.30 serão distribuídas em matrizes curriculares de forma a possibilitar ao docente o cumprimento do HTPE previsto na sua respectiva jornada de trabalho entre as referidas aulas ou não.

Seção II

Da Carga Suplementar de Trabalho

Art. 34. O docente poderá prestar carga suplementar de trabalho correspondente à diferença entre o limite de 60 (sessenta) horas-aula, semanais e o número de horas-aula estabelecido pela jornada de trabalho docente semanal a que se refere o Art.30, conforme disposto no **Anexo I**, desta Lei Complementar.

Art. 35. O docente, sujeito às jornadas de trabalho previstas no “caput”, do Art.30, poderá ser convocado, excepcionalmente, com a finalidade de exercer carga suplementar de trabalho para atender as seguintes condições e situações:

I - necessidade de ensino, em substituição a professor legalmente afastado, para suprir falta de professor concursado e nos casos de designação para função de direção de escola, até o máximo de 30 (trinta) horas semanais, em conformidade com a necessidade da substituição, ou pelo tempo que durar a função de direção de Escola, desde que haja compatibilidade de horário;

II - necessidade de desenvolvimento de programas, em parceria com os Governos, Estadual e Federal, que precisem do trabalho de servidores ligados ao magistério, até o limite máximo de 30 (trinta) horas semanais, enquanto durar o programa;

III - necessidade para desenvolver e realizar cursos, de formação oficial, em parceria com instituições de ensino, públicos e privados, para o aperfeiçoamento e formação dos profissionais da educação do Município bem como à população em geral, que necessitem do trabalho de servidores ligados ao magistério, até o limite máximo de 30 (trinta) horas semanais, enquanto durar o programa ou curso;

IV - para exercer atividades de coordenação pedagógica, orientação pedagógica, supervisão de ensino e assistência psicopedagógica.

Parágrafo Único. Entende-se por



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

carga suplementar de trabalho o número de horas-aula prestadas pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada a que estiver sujeito.

Art. 36. Poderão ser atribuídas aos docentes 3 (três) horas-aula semanais para o desenvolvimento de projetos de recuperação de alunos e outros trabalhos.

Parágrafo Único. Os projetos referidos no “caput” deste artigo deverão estar de acordo com a proposta pedagógica da escola e serão aprovados pelo Diretor da Escola, avaliados e homologados pela Secretaria Municipal de Educação e Desportos.

CAPÍTULO VI DA APOSENTADORIA

Art. 37. Os profissionais do magistério, titulares de cargo de provimento efetivo e seus dependentes são filiados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social.

CAPÍTULO VI DA CLASSIFICAÇÃO PARA ATRIBUIÇÃO DE CLASSES E/OU AULAS

Art. 38. Para fins de atribuição de classes ou de aulas, os docentes do mesmo campo de atuação das classes e/ou aulas a serem atribuídas serão classificados, observada pontuação por qualificação do trabalho docente.

§ 1º- A Secretaria de Educação do Município de Major Sales expedirá os regulamentos necessários para a inscrição dos docentes interessados no Processo de Atribuição de Classes e/ou Aulas.

§ 2º- Um dos aspectos a ser considerado na avaliação da qualificação do trabalho docente será o tempo de serviço prestado no Ensino Público Municipal de Major Sales.

§ 3º- Será considerado adido o docente que por qualquer motivo ficar sem classes e/ou aulas.

§ 4º- O adido ficará à disposição da Secretaria Municipal de Educação e Desportos e deverá ser designado para substituições ou para atividades inerentes ou corre-latas ao magistério, obedecida à qualificação docente.

§ 5º- Constituirá falta grave, sujeita às penalidades legais, a recusa por parte do adido em exercer as atividades para as quais foi designado.

Art. 39. Do regulamento mencionado no § 1º, do artigo anterior, constará dentre outros critérios de desempate na atribuição de classe e/ou aulas, o seguinte:

I- tempo de serviço na unidade escolar;

II- tempo de serviço no Magistério Público Municipal de Major Sales;

III- encargos familiares, considerando-se o maior número de filhos até 21 (vinte e um) anos de idade;

IV- filho portador de necessidades especiais;

V- idade, levando-se em consideração a maior.

Parágrafo Único. Ocorrendo empate na 2ª fase do processo de atribuição de classes e/ou aulas, o desempate será feito por sorteio.

CAPÍTULO VII DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS, DOS AFASTAMENTOS E DAS LICENÇAS

Seção I Das Vantagens Pecuniárias

Art. 40. Os profissionais do magistério farão jus a eventuais vantagens, constantes do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Sales, desde que não contrariem ou substituam os direitos previstos nesta Lei Complementar.

Parágrafo Único. As eventuais vantagens, indenizações, gratificações e adicionais por tempo de serviço de que trata este artigo, serão regulamentadas por Lei específica, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Magistério Municipal.

Seção II

Dos Afastamentos e das Licenças

Art. 41. Os integrantes do quadro do magistério farão jus aos afastamentos e licenças constantes do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Sales, Lei Complementar Municipal de nº 208/2013.

Parágrafo Único. Com a sanção da presente Lei Complementar, para os servidores que forem nomeados, conforme as disposições da Emenda Constitucional nº 20, de 16 de dezembro de 1998 e com base na Medida Provisória nº 1.522, convertida na Lei Federal de nº 9.527/97, que extinguiu a licença prêmio por assiduidade, a licença prêmio está extinta, permanecendo com direito a

mesma os servidores efetivos em exercício.

CAPÍTULO VIII DOS DIREITOS E DEVERES

Seção I Dos Direitos

Art. 42. Além do previstos em outras normas, em especial o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Sales, são direitos do integrante da carreira do Magistério:

I - ter ao seu alcance informações educacionais, bibliográficas, material didático e outros instrumentos, bem como contar com assistência técnica que auxilie e estimule a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos;

II - ter assegurada a oportunidade de frequentar cursos de atualização e especialização profissional, sem prejuízo de seus vencimentos, mediante autorização do Prefeito ou Secretário Municipal de Educação e Desportos;

III - dispor, no ambiente de trabalho, de material técnico pedagógico suficiente e de instalações adequadas para que possa exercer com eficiência suas funções;

IV - ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e a construção do bem comum;

V - receber remuneração de acordo com a classe, nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho;

VI - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;

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

VIII - receber remuneração por serviço extraordinário, desde que devidamente convocado para tal fim, independentemente da classe a que pertencer;

IX - receber auxílio para a publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnico-científicos, quando solicitado e



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

aprovado pela Administração;

X - ter assegurada sua integridade física e moral, quando em exercício do cargo;

XI - receber gratificação pelo exercício de atividade com alunos portadores de necessidades especiais, a ser regulamentada por Decreto, respeitando-se o limite de concessão de até 20% (vinte por cento) do menor vencimento da Tabela de Salários e Vencimentos constante do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Servidores Públicos da Rede Municipal de Educação de Major Sales;

XII - participar da escolha do material didático a ser adotado na rede municipal de ensino, através de comissão formada por, no mínimo, 01 (um) e no máximo 02 (dois) docentes de cada unidade escolar, escolhidos entre seus pares através de regular e divulgado pleito, realizado pela Secretaria Municipal de Educação e Desportos, para este fim.

Subseção I

Das Férias

Art. 43. Os Profissionais do Magistério em regência de classe em Instituições de Ensino farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais que serão parcelados em duas etapas, sendo 30 (trinta) dias após o término do ano letivo, e 15 (quinze) dias após o término do 1º semestre escolar, de conformidade com o estabelecido no Calendário Escolar, elaborado, anualmente, pela Secretaria Municipal de Educação e Desportos, obedecendo-se as diretrizes estabelecidas.

§ 1º- O Profissional do Magistério que não se encontre em regência de classe em estabelecimento de ensino fará jus apenas, a 30 (trinta) dias de férias anuais.

§ 2º- Os especialistas de educação gozarão de 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme regulamento e não estarão sujeitos ao calendário escolar para o gozo de suas férias.

§ 3º- Não ingressará em férias o Profissional do Magistério que estiver em licença para tratamento de saúde e licença maternidade, devendo usufruí-la posteriormente.

Art. 44. Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo do Magistério Público Municipal, por ocasião das férias, um adicional de 1/3 (um terço) sobre o período de férias, a calcular sobre a remuneração de acordo com o que estabelece a Constituição Federal.

§ 1º- No caso do Profissional do Magistério exercer função de direção escolar, função suplementar ou ocupar cargo em caráter de confiança, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do vencimento optado.

Seção II

Dos Deveres

Art. 45. O integrante da carreira do Magistério tem o dever de considerara relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional, em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

I - conhecer e respeitar a legislação vigente;

II - preservar os princípios, os ideais e fins da educação brasileira, por meio de seu desempenho profissional;

III - empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;

IV - participar das atividades educacionais que lhes forem atribuídas por força de suas atribuições;

V - manter espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

VI - incentivar a participação, diálogo e a cooperação entre educandos, demais educadores e a comunidade em geral, visando à construção de uma sociedade democrática;

VII - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;

VIII - respeitar o aluno como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;

IX - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;

X - considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade socioeconômica da clientela escolar e as diretrizes da política educacional na escolha e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem;

XI - participar do Conselho da Escola;

XII - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

XIII - comunicar à autoridade imediata as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação ou às autoridades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;

XIV - fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos, junto

aos órgãos da Administração;

XV - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares.

Parágrafo Único. Constitui falta grave de integrantes na carreira do Magistério impedir que o educando participe das atividades escolares, em razão de qualquer carência material.

CAPÍTULO IX

DA GESTÃO DEMOCRÁTICA

Art. 46. Deverão ser garantidas condições para a gestão democrática nas Escolas Municipais, conforme os seguintes princípios:

I - participação dos profissionais do magistério na elaboração do projeto pedagógico da escola;

II - participação das comunidades, escolar e local, no Conselho de Escola;

III - participação das Associações de Pais e Mestres.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 47. O docente convocado para o exercício de suas funções em dia e hora não previstos na sua jornada de trabalho semanal e respectivo quadro de horários, que exceda sua carga horária normal será remunerado pelas horas-aula extraordinárias realizadas.

Art. 48. Toda unidade escolar deverá contar com um quadro de apoio, a ser definido por ato administrativo, respeitando-se, no mínimo:

I -01 (um) Diretor de Escola e 01 (um) Orientador Educacional para unidades escolares que possuam de 05 (cinco) a 10 (dez) classes de alunos;

II -01 (um) Diretor de Escola, 01 (um) Vice-Diretor, 01 (um) Orientador Educacional e 01 (um) Supervisor de Ensino, para unidades escolares que possuam de 10 (dez) a 20 (vinte) classes de alunos.

§ 1º- As unidades escolares que possuam número inferior a 05(cinco) classes de alunos serão agregadas a unidade escolar mais próxima de sua área de atuação, ou terão a assistência de apoio de profissionais da



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Secretaria Municipal de Educação e Desportos.

§ 2º- As unidades escolares que possuam mais de dois períodos de funcionamento contarão com, no mínimo, 01 (um) Orientador Educacional e 01 (um) Supervisor de Ensino, em seu quadro de apoio.

Art. 49. Para cada conjunto de 05 (cinco) unidades escolares, municipais, fica criado pela presente Lei Complementar, 02 (dois) cargos de Supervisor de Ensino, subordinado diretamente ao Secretário Municipal de Educação e Desportos.

§ 1º-De conformidade com a demanda de matrículas e mediante regulamento, a convocação para o provimento dos cargos criados poderá ser de apenas um.

§ 2º- O provimento dos cargos criados no caput, obedecerá em todas as formas, o disposto no Art. 10, desta Lei Complementar.

Art. 50. A Coordenação Pedagógica do Município de Major Sales contará com:

I - 01 (um) Coordenador Pedagógico para a Educação Infantil;

II - 01 (um) Coordenador Pedagógico para a Educação Básica I;

III - 02 (dois) Coordenadores Pedagógicos para Educação Básica II.

Parágrafo Único. A Coordenação Pedagógica da Educação Básica II será exercida de forma a atender as diversas áreas do conhecimento em disciplinas específicas, de maneira individualizada ou em conjunto, atendendo sempre às necessidades da Secretaria Municipal de Educação e Desportos.

Art. 51. O número de cargos do quadro do magistério será revisto anualmente de acordo com a demanda educacional, para o atendimento das necessidades da Rede Municipal de Ensino.

Art. 52. Os cargos em caráter de confiança, descritos no Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações do Magistério Público Municipal de Major Sales serão nomeados ou exonerados livremente pelo Chefe do Poder Executivo, exigindo-se para o seu provimento os requisitos constantes da Lei.

Art. 55. Os direitos previstos nesta Lei Complementar e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Sales serão concedidos exclusivamente aos profissionais do magistério que optarem pelo regime estatutário,

na forma e prazo estabelecidos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Major Sales.

Parágrafo Único. Os direitos mencionados no caput deste artigo substituirão automaticamente os direitos anteriormente adquiridos pelos profissionais do magistério, quando:

I - sua regra de concessão for idêntica àquela prevista nesta Lei Complementar;

II - a aplicação desta Lei Complementar, importar em benefício maior do que o previsto na legislação anterior.

Art. 54. Os prazos previstos neste Estatuto serão contados em dias corridos.

Art. 55. Os trabalhos de real interesse pedagógico, científico ou cultural, de docentes ou especialistas de educação, poderão ser publicados, com autorização do autor, às expensas da Municipalidade, após parecer favorável da Secretaria Municipal de Educação e Desportos e do Conselho Municipal de Educação.

Art. 56. Os casos omissos na presente Lei Complementar, devem ser tratados com fulcro no Estatuto do Servidor Público de Major Sales/RN., Lei Complementar Municipal de nº 208, de 30 de setembro de 2013.

Art. 57. O chefe do Poder Executivo Municipal através de Decreto, regulamentará, no que couber, a presente Lei Complementar.

Art. 58. As despesas com a execução desta Lei Complementar correrão por conta das dotações orçamentárias consignadas, suplementadas, se necessário.

Art. 59. Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 60. Revogam-se as disposições em contrário e, no que couber a Lei Municipal de nº 143, de 27 de abril de 2009.

Pref. Mun. de Major Sales/RN., em 8 de dezembro de 2015.

Thales André Fernandes

PREFEITO MUNICIPAL



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Lei Complementar nº 291/2015.

ANEXO I

ENQUADRAMENTO DOS DOCENTES NAS JORNADAS DE TRABALHO EXISTENTES

DENOMINAÇÃO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	HORAATIVIDADE COM OEDUCANDO	HTPC	HTPE	HTPL
PEB II	18	12	01	03	02
PEB I e PEB II	24	16	01	04	03
PEB I e PEB II	30	20	01	05	04

HTPC = hora-aula de trabalho pedagógico coletivo;

HTPE =hora-aula de trabalho pedagógico escolar;

HTPL =hora-aula de trabalho pedagógico livre.

ANEXO II

CARGA HORÁRIA SUPLEMENTAR – FUNÇÃO ATIVIDADE

CARGA HORÁRIA SEMANAL	HORA ATIVIDADE COM O EDUCANDO	HTPC	HTPE	HTPL
30	20	01	05	04
28	19	01	04	04
27	18	01	04	04
25	17	01	04	03
24	16	01	04	03
22	15	01	03	03
21	14	01	03	03
19	13	01	03	02
18	12	01	03	02
16	11	01	02	02
15	10	01	02	02
13	09	01	02	01
12	08	01	02	01



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

10	07	01	01	01
09	06	01	01	01
07	05	01	01	- 0 -
06	04	01	01	- 0 -
04	03	01	- 0 -	- 0 -
03	02	01	- 0 -	- 0 -
02	01	01	- 0 -	- 0 -

HTPC = hora-aula de trabalho pedagógico coletivo;

HTPE =hora-aula de trabalho pedagógico escolar;

HTPL =hora-aula de trabalho pedagógico livre.

Pref. Mun. de Major Sales/RN., em 08 de dezembro de 2015.

Thales André Fernandes

PREFEITO MUNICIPAL



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

GABINETE DO PREFEITO

os Lei nº 292/2015, de 8 de dezembro de 2015.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Major Sales e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Major Sales, estado do Rio Grande do Norte, no uso de suas atribuições legais e o disposto no parágrafo único, do inciso III, do Art. 5º, da Lei Municipal 221, de 27 de dezembro de 2013; nos incisos I, II e IX, do Art. 12; II e VI, do Art. 68; dos Art's. 81 e 99, da Lei Orgânica Municipal,

Faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e Eu, com base no Art. 49, da Lei Orgânica Municipal, sanciono a seguinte Lei.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a reinstalação, implantação e gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Major Sales, na forma dos Art's. 4º, 5º e 9º da Lei Municipal de nº 221, de 27 de dezembro de 2013; inciso V, do Art. 182, da Lei Orgânica Municipal; do Art. 9º, da Lei Federal nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996; do Art. 67, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e do Art. 40, da Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

Parágrafo Único. A presente Lei subsidiará a Lei Municipal de nº Lei nº 221, de 27 de dezembro de 2013, que Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações para os servidores públicos efetivos, integrantes dos Grupos Funcionais do Município, cria cargos e dá outras providências.

Seção I

Do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos de que trata esta Lei tem por objetivo reestruturar o Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Major Sales, estabelecendo normas de enquadramento e reenquadramento, em conformidade com os Anexos I, II e III, elaborados de forma a incentivar o desenvolvimento profissional, a atualização e a especialização do seu pessoal,

mantendo a política de propiciar uma remuneração condigna à todos.

Seção II

Do Regime Jurídico

Art. 3º O Regime Jurídico dos servidores enquadrados no plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, de que trata esta Lei, permanece o Regime Estatutário, criado pela Lei Municipal de nº 023, de 22 de junho de 1998.

§ 1º O regime de contribuição previdenciário dos servidores submetidos às disposições da presente Lei, permanece o da Previdência Social Geral brasileira.

§ 2º O disposto nesta Lei se aplicará a todos os profissionais da educação e aos servidores eventualmente contratados por tempo determinado, para atender aos casos previstos na Lei Municipal de nº 209, de 30 de setembro de 2013 e no inciso IX, do Art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Seção III

Dos Princípios Básicos

Art. 4º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II - a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III - a progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas.

CAPÍTULO II

DO GRUPO OPERACIONAL

DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO -

GOPE

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, integram a carreira do Grupo Operacional dos Profissionais da Educação-GOPE, do serviço público municipal de Major Sales/RN., os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de direção de estabelecimento de ensino, planejamento, coordenação pedagógica, orientação educacional,

supervisão de ensino e apoio psicopedagógico, conforme disposto na Resolução nº 03, de 10 de outubro de 1997, do Conselho Nacional de Educação-CNE.

§ 1º Para os efeitos desta Lei são servidores do Grupo Operacional dos Profissionais da Educação-GOPE, criado pela Lei Municipal de nº 221/2013 – Art. 4º, inciso III, aqueles legalmente investidos em cargo público de provimento efetivo, criados por esta, pela Lei Municipal de nº 221/2013 e remunerados pelos cofres públicos, para exercer atividades de magistério e, a título precário, os eventualmente contratados para atender as disposições da Lei Municipal 209/2013 e o inciso IX, do Art. 37, da Constituição Federal.

§ 2º Inclui-se no caput deste artigo, os profissionais da educação existentes no Quadro Permanente de Pessoal do Poder Executivo Municipal, de caráter efetivo, até a sanção e publicação da presente Lei que, por peculiaridades da Lei Municipal de nº 143, de 27 de abril de 2009, passam a integrar o denominado “*Quadro Especial em Extinção-QEE*”, criado pela presente Lei, com atendimento diferenciado quanto as suas remunerações e vantagens, conforme disposto na presente Lei, atendendo as disposições da Lei Municipal 143/2009.

§ 3º Por opção e vontade própria, mediante solicitação formal, os profissionais efetivos da educação municipal que se encontram no QEE, poderão optar pelas disposições da presente Lei, com mudança de quadro e gerenciamento.

Art. 6º Passam a ser regidos pelas disposições da presente Lei, os servidores que compõem:

I - o **Quadro Especial em Extinção-QEE**, criado pela presente Lei e constante do seu **Anexo I**;

II - o **Quadro dos Cargos de Provimento Efetivo**, criados pela Lei Municipal 221/2013 e por esta Lei, constante do **Anexo II**;

§ 1º Complementar a Lei Municipal de nº 221/2013, ficam criados e incorporados ao Quadro Permanente de Pessoal do Poder Executivo Municipal de Major Sales, os seguintes cargos de Especialista em Educação:

CARGO	ESCOLARIDADE MÍNIMA EXIGIDA	QUANTIDADE
•Coordenador Pedagógico	Curso Superior de Graduação em Pedagogia ou outra Licenciatura com Habilitação.	06



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

•Orientador Educacional	Curso Superior de Graduação em Pedagogia ou outra Licenciatura com Habilitação.	06
•Supervisor de Ensino	Curso Superior de Graduação em Pedagogia ou outra Licenciatura com Habilitação.	06
•Psicopedagogo	Curso Superior de Graduação em Pedagogia com habilitação e/ou mais Especialização	03

§ 2º- As atribuições dos cargos criados, são as constantes do Anexo III, da presente Lei.

§ 3º- As Remunerações Básicas aplicadas aos cargos criados no § 1º, caput do Art. 6º, da presente Lei, quanto às classes e níveis, são os valores constantes dos Anexos VI e VII, desta Lei.

§ 4º- Os cargos de professor criados pela Lei Municipal 221/2013, dispostos no seu Anexo IV, passam a ser os constantes do Anexo II, desta Lei, em atenção às nomenclaturas atuais.

§ 5º- Faz parte integrante da presente Lei:

I - o Quadro das Atribuições e dos Requisitos de Ingresso dos Cargos de Provimento Efetivo, constante do Anexo III;

II - o Quadro dos Cargos em Caráter de Confiança, constantes do Anexo IV;

III - o Quadro das Atribuições e dos Requisitos de Nomeação dos Cargos em Caráter de Confiança, constante do Anexo V;

IV - a Tabela de Vencimentos dos Cargos do Quadro Especial em Extinção, constante do Anexo VI;

V - as Tabelas de Vencimentos dos Cargos Efetivos, constante do Anexo VII e VII.1 e VII.2;

VI - a Tabela de Vencimentos dos Cargos em Caráter de Confiança, constante do Anexo VIII.

CAPÍTULO III GLOSÁRIO

Art. 7º Para os efeitos desta Lei, define-se:

I- **Rede Municipal de Ensino:** conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II- **Magistério Público Municipal:** conjunto de profissionais da educação, titulares dos cargos de docentes da educação básica e de especialista em educação do ensino público municipal local;

III - **Professor Auxiliar de Educação Básica I:** com atividades de auxiliar de classe na educação infantil regular e especial e, nos primeiros cinco anos do ensino fundamental regular, especial, de suplência e de jovens e adultos;

IV- **Professor de Educação Básica I:** com atividades na educação infantil regular e especial e, nos primeiros cinco anos do ensino fundamental regular, especial, de suplência e de jovens e adultos;

V - **Professor de Educação Básica II:** com atividades nos quatro últimos anos do ensino fundamental regular, especial e de Educação de Jovens e Adultos;

VI - **Professor de Educação Especial:** em qualquer um dos anos do ensino fundamental regular, especial e Educação de Jovens e Adultos atuando diretamente com pessoas com deficiência;

VII - **Especialistas em Educação da Carreira do Magistério Público Municipal:** com funções de suporte pedagógico direto à docência, como as de gestão escolar, coordenação pedagógica, orientação educacional, supervisão de ensino orientação educacional e apoio psicopedagógico;

VIII - **enquadramento:** posicionamento do servidor na carreira, em classe, nível e padrão de vencimento compatível com aqueles em que se encontrava;

IX- **carreira:** agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalo-nadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares que a integram.

Parágrafo Único. O conjunto de carreiras e de cargos isolados constituiu o quadro permanente do serviço dos diversos poderes e órgãos da Administração Municipal. As carreiras se iniciam e terminam nos respectivos quadros;

X - **quadro:** o conjunto de carreiras, cargos isolados e funções de confiança de um mesmo serviço, órgão ou poder.

Parágrafo Único. O quadro pode ser permanente ou transitório, mas sempre estanque, não admitindo promoção ou acesso de um para o outro;

XI - **interstício:** lapso de tempo estabelecido como o mínimonecessário para que o servidor profissional do Magistério Público Municipal se habilite à aferição de benefícios descritos nesta Lei;

XII - **evolução vertical:** A evolução vertical ou por merecimento, consiste na passagem do servidor de uma classe para a imediatamente superior, dentro do padrão de remuneração, mediante a aquisição de grau de escolaridade superior ao que já possui;

XIII - **evolução horizontal:** constitui a linha de promoção dos servidores pelo tempo de serviço;

XIV - **remuneração:** retribuição pecuniária básica fixada em Lei, paga mensalmente ao servidor público, pelo exercício do cargo ou emprego, correspondendo ao padrão e nível, conforme instituído pela Emenda Constitucional 19/98;

XV - **vencimento:** equivalente a soma da remuneração básica com o valor global das vantagens permanentes e gerais (CF, v.g., Art. 37, X, XII, XIII e XV);

XVI - **padrão:** indica o nível de vencimento devido a certa classe, que pode ser único para toda a classe ou múltiplo;

XVII - **desenvolvimento profissional:** formação em cursos oferecidos pela municipalidade, com ou sem convênio com outras instituições, independentemente de sua carga horária, realizados durante o período de trabalho do servidor, ou fora dele, com a finalidade de atualização permanente do servidor do Quadro de Pessoal do Magistério;

XVIII - **agente público:**

a) servidor legalmente investido em cargo público com vínculo e regime de trabalho regido por este Estatuto;

b) empregado ocupante de emprego público com vínculo e regime de trabalho regido pelo Estatuto do Magistério Municipal local.

XIX - **nível:** número indicativo–descrito em algarismo Romano de I a VI, da posição do cargo na escala horizontal de remuneração;



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

XX - cargo público: aquele criado por Lei, em número certo, com denominação própria e remunerado pelos cofres municipais, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e funções cometidas ao servidor regido pelo Estatuto dos Servidores Municipais de Major Sales, podendo ser:

a) efetivo, cujo provimento depende de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos; ou,

b) em caráter de confiança, destinado exclusivamente às atribuições de direção, chefia e assessoramento, com características de livre nomeação e exoneração.

XXI - emprego público: aquele criado por Lei, em número certo, com denominação própria, remunerado pelos cofres municipais, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e funções cometidas ao empregado público.

XXII - designação: contratação para o exercício de função pública, com objetivo de suprir a comprovada necessidade de pessoal nos casos de substituição, durante o impedimento do titular do cargo, e cargo vago, exclusivamente até o seu definitivo provimento, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Seção I Da Composição

Art. 8º Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério Público Municipal de Major Sales/RN., é integrado:

I - pelo Quadro Especial em Extinção-QEE, composto pelo conjunto dos profissionais do magistério titulares do cargo de professor níveis I, II e III do Ensino Público Municipal, em exercício até a publicação da presente Lei;

II - pelos cargos de Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II, Professor de Educação Especial e os cargos de Especialista em Educação, de provimento efetivo conforme Estatuto do Magistério Público Municipal.

Parágrafo Único. Mediante solicitação e instauração de competente procedimento administrativo, conforme disposto no § 3º, do Art. 4º desta Lei, os servidores constantes do quadro disposto no inciso I, deste artigo, poderão fazer opção por reenquadramento e equivalência de grau de escolaridade, por um dos cargos dispostos no inciso II.

Seção II Dos Profissionais

Art. 9º. Conforme disposto no Art. 5º, desta Lei, o Quadro do Magistério Público Municipal é constituído dos profissionais:

I - do Quadro Especial em Extinção-QEE:

- a) Professor I = PI;
- b) Professor II = PII;
- c) Professor III = PIII.

II - dos docentes:

a) Professor Auxiliar de Educação Básica I Infantil = PAEBI: A;

b) Professor de Educação Básica I = PEB-I: A, B, C, D e E;

c) Professor de Educação Básica II = PEB-II: A, B, C, D e E;

d) Professor de Educação Especial = PEE: A, B, C, D e E;

III - dos especialistas em educação:

a) Diretor de Estabelecimento de Ensino – DEE;

b) Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino – VDEE;

c) Diretor de Creche – DC;

d) Coordenador Pedagógico – CP;

e) Orientador Educacional – OE;

f) Supervisor de Ensino – SE ;

g) Psicopedagogo – PP.

Parágrafo Único. O provimento da função de psicopedagogo, fica condicionada à sanção da lei de regulamentação desta profissão.

Seção III Da Formação

Art. 10. As habilitações ou titulações do servidor do Quadro do Magistério e que compõem a escala de progressão funcional vertical, redefinidas pela presente Lei, são:

I - do Quadro Especial em Extinção-QEE:

a) **PI:** Formação em magistério nível médio modalidade normal e exerce função

de docência na Educação Infantil e series iniciais do Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano;

b) **PII:** Formação em magistério nível superior e exerce função de docência na Educação Infantil e Ensino Fundamental, series iniciais do 1º ao 5º ano e series finais do 6º ao 9º ano ao habilitar-se e suporte pedagógico direto a docência e administração escolar, compreendidas como tais, as funções de diretor e vice-diretor de escolas de Educação Infantil e Ensino Fundamental;

c) **PIII:** Formação em magistério nível superior e habilitação específica como especialista em curso de pós graduação Lato Sensu, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas/aulas, realizado em instituição devidamente autorizada conforme a legislação vigente e exerce função de docência na Educação Infantil e Ensino Fundamental series iniciais do 1º ao 5º ano e series finais do 6º ao 9º ano e suporte pedagógico direto a docência, e ainda administração escolar, planejamento, inspeção, orientação pedagógica, supervisão e orientação educacional.

Parágrafo Único. Em razão das circunstâncias e peculiaridades, a formação ou titularidade do QEE permanecem inalteradas.

II - Para o cargo de Professor Auxiliar de Educação Básica I-Infantil = PAEB-I:

a) Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou curso normal superior na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental, admitida a formação mínima de ensino médio modalidade normal;

III - para os cargos de Professor de Educação Básica I= PEB-I:

a) **Classe EMN:** Formação mínima de ensino médio modalidade normal;

b) **Classe A:** Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou curso normal superior na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental;

c) **Classe B:** Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou curso normal superior na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental, mais formação em pós-graduação lato sensu na área da educação;

d) **Classe C:** Formação em curso



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº 450 – Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

superior de graduação, de licenciatura plena ou curso normal superior na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental, mais formação em pós-graduação stricto sensu-mestrado na área da educação ou correlata;

e) **Classe D:** Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou curso normal superior na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental, mais formação em pós-graduação stricto sensu-doutorado na área da educação ou correlata.

IV - para os cargos de Professor de Educação Básica II =PEB-II e de Professor de Educação Especial-PEE:

a) **Classe A:** Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena correspondente as áreas de conhecimento específicas do currículo para a docência nos anos finais do ensino fundamental;

b) **Classe B:** Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena correspondente as áreas de conhecimento específicas do currículo para a docência nos anos finais do ensino fundamental, mais formação em pós-graduação lato sensu na área da educação;

c) **Classe C:** Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena correspondente as áreas de conhecimento específicas do currículo para a docência nos anos finais do ensino fundamental, mais formação em pós-graduação stricto sensu-mestrado na área da educação ou correlata;

d) **Classe D:** Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena correspondente as áreas de conhecimento específicas do currículo para a docência nos anos finais do ensino fundamental, mais formação em pós-graduação stricto sensu-doutorado na área da educação ou correlata.

V- para os cargos de Especialistas de Educação, o servidor para assumir um dos mesmos, redefinidos pela presente Lei, deve possuir, no mínimo:

a) **Diretor-DEE e Vice-Diretor de Estabelecimento-VDEE de Ensino-DEE:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com experiência mínima de três anos na docência.

§ 1º- O cargo de DEE é dividido nas Classes A, B e C, de conformidade com a matrícula da Unidade Escolar:

1 - **Classe A:** Matrícula de até 200 (duzentos) alunos;

2 - **Classe B:** Matrícula de 201 (duzentos e um) à 400 (quatrocentos) alunos;

3 - **Classe C:** Matrícula acima de 401 (quatrocentos e um) alunos.

§ 2º- O cargo de VDEE é dividido nas Classes B e C, de conformidade com a matrícula da Unidade Escolar:

1 - **Classe B:** Matrícula de 201 (duzentos e um) à 400 (quatrocentos) alunos;

2 - **Classe C:** Matrícula acima de 401 (quatrocentos e um) alunos.

b) **Diretor de Creche-DC:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com experiência mínima de três anos na docência.

Parágrafo Único. O cargo de DC é dividido nas Classes A, B e C, de conformidade com a matrícula da Unidade Infantil:

1 - **Classe A:** Matrícula de até 200 (duzentos) crianças;

2 - **Classe B:** Matrícula de 201 (duzentos e um) à 400 (quatrocentos) crianças;

3 - **Classe C:** Matrícula acima de 401 (quatrocentos e um) crianças.

c) **Coordenador Pedagógico:**

1 - **Classe A:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, mais experiência mínima de 03 (três) anos na docência, para o exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência;

2 - **Classe B:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, mais pós-graduação específica e experiência mínima de três anos na docência, para o exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência;

3 - **Classe C:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, pós-graduação específica - lato sensu na área da educação, mais formação em pós-graduação stricto sensu-mestrado na área da educação ou correlata;

4 - **Classe D:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, pós-graduação específica - lato sensu na área da educação, formação em pós-graduação stricto sensu-mestrado na área da educação ou correlata, mais formação em pós-graduação stricto sensu-

doutorado na área da educação ou correlata.

d) **Orientador Educacional:**

1 - **Classe A:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, mais experiência mínima de 03 (três) anos na docência, para o exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência;

2 - **Classe B:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, com pós-graduação específica, mais experiência mínima de três anos na docência, para o exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência;

3 - **Classe C:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, pós-graduação específica - lato sensu na área da educação, mais formação em pós-graduação stricto sensu-mestrado na área da educação ou correlata;

4 - **Classe D:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, pós-graduação específica - lato sensu na área da educação, formação em pós-graduação stricto sensu-mestrado na área da educação ou correlata, mais formação em pós-graduação stricto sensu-doutorado na área da educação ou correlata.

e) **Supervisor de Ensino:**

1 - **Classe A:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, mais experiência mínima de 03 (três) anos na docência, para o exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência;

2 - **Classe B:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, com pós-graduação específica, mais experiência mínima de três anos na docência, para o exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência;

3 - **Classe C:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, pós-graduação específica - lato sensu na área da educação, mais formação em pós-graduação stricto sensu-mestrado na área da educação ou correlata;

4 - **Classe D:** Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com habilitação, pós-graduação específica - lato sensu na área da educação, formação em pós-graduação stricto sensu-mestrado na área da educação ou correlata,



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº 450 – Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

mais formação em pós-graduação stricto sensu – doutorado na área da educação ou correlata.

f) Psicopedagogo:

1 - **Classe A:** Graduação em curso superior de pedagogia com licenciatura plena ou curso normal superior, com habilitação em Psicopedagogia;

2 - **Classe B:** Graduação em curso superior de pedagogia com licenciatura plena ou curso normal superior, com habilitação em Psicopedagogia ou formação em pós-graduação lato sensu específica;

3 - **Classe C:** Graduação em curso superior de pedagogia com licenciatura plena ou curso normal superior, com habilitação em Psicopedagogia ou formação em pós-graduação lato sensu específica, mais formação em pós-graduação stricto sensu – mestrado na área da educação ou correlata;

4 - **Classe D:** Graduação em curso superior de pedagogia com licenciatura plena ou curso normal superior, com habilitação em Psicopedagogia ou formação em pós-graduação lato sensu específica, mais formação em pós-graduação stricto sensu – doutorado na área da educação ou correlata

§ 1º - O provimento da função de psicopedagogo, fica condicionada à sanção da lei de regulamentação desta profissão.

§ 2º - A formação de profissionais de educação para administração, coordenação pedagógica, orientação educacional e supervisão para a educação básica, será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

§ 3º - Atendendo à conveniências e necessidades do serviço público municipal, as disposições do caput deste artigo podem ser readequadas, conforme disposições regulamentares, desde que não contrariem a presente Lei.

Seção IV Da Evolução Funcional

Art. 11. Evolução funcional é a passagem dos profissionais do ensino à referência de retribuição mais elevada na respectiva classe, podendo ocorrer de duas formas:

I- evolução vertical;

II- evolução horizontal.

Parágrafo Único. Para o pessoal do Quadro Especial em Extinção-QEE:

I - fica extinta a promoção por avaliação;

II - a mudança de nível – Promoção Vertical, ocorrerá mediante a elevação do profissional de um nível para outro subsequente ao que se encontra na carreira, em decorrência da aquisição de titulação, conforme no Art. 13, da Lei Municipal 143/2009;

III - de conformidade com o § 2º, do Art. 13, da Lei Municipal 143/2009, a promoção nos Níveis da Carreira dar-se-á, para a classe, cujo vencimento básico seja imediatamente superior ao percebido pelo profissional no nível e classe anteriormente ocupados.

Subseção I Da Evolução Vertical

Art. 12. Na promoção vertical serão consideradas as graduações acadêmicas obtidas em cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu.

Parágrafo Único. Fará jus à promoção vertical, apenas o servidor do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal, que:

I - cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício, correspondentes ao estágio probatório, avaliado ou não;

II - obtiver em instituições credenciadas pelo Ministério de Educação – MEC, as habilitações ou titulações relacionadas à sua área de atuação, conforme o descrito no Art. 10, desta Lei;

III - não houver sido promovido no interstício de 3 (três) anos imediatamente anteriores;

IV - não tiver sofrido penalidade administrativa nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Major Sales ou do Estatuto do Magistério Público Municipal.

Art. 13. Preenchidos os requisitos estabelecidos no Art. 12, o servidor que possuir as titulações adiante relacionadas, fará jus aos seguintes percentuais, calculados sobre a jornada de trabalho em que estiver em exercício, respeitado os limites mínimos estabelecidos no **Anexo I**, do Estatuto do Magistério Público Municipal de Major Sales.

§ 1º - Para o Professor de Educação Básica I = PEBI, **Classe EMN**, como base aos

demais, será obedecido o disposto na Lei Federal de nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que instituiu o piso salarial nacional do magistério, regulamentando disposição prevista na alínea “e”, do inciso III, do Art. 60, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da CF e na Lei Federal 9.394/96, que dispõe sobre a LDB, que fixou limites para o trabalho de interação com os alunos na composição da jornada docente.

§ 2º - As Jornadas de Trabalho estabelecidas no Estatuto do Magistério Municipal, no âmbito do Município, correspondem:

I - jornada reduzida, com 18 (dezoito) horas-aula semanais;

II - jornada básica, com 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais;

III - jornada integral, com 30 (trinta) horas-aula semanais.

§ 3º - As jornadas de trabalho estabelecidas nos incisos I, II e III, § 2º, caput, contemplam a fixação dos limites para o trabalho de interação com os alunos, ou seja, 2/3 (dois terços) da carga horária em sala de aula e, no mínimo, 1/3 (um terço) da jornada de trabalho destinado às atividades extraclasse de planejamento de aulas, reuniões pedagógicas, correção de atividades e afins.

§ 4º - A variação percentual correspondente a evolução vertical do **Professor de Educação Básica I**, calculado sobre a sua Remuneração Básica inicial, é:

I - da **Classe MEN** para a **Classe A** = 15% (quinze por cento);

II - da **Classe A** para a **Classe B** = 25% (vinte e cinco por cento);

III - da **Classe B** para a **Classe C** = 30% (vinte e cinco por cento);

IV - da **Classe C** para a **Classe D** = 35% (trinta e cinco por cento).

§ 5º - A variação percentual correspondente a evolução do **Professor de Educação Básica II**, calculado sobre a sua Remuneração Básica inicial, é:

I - da **Classe A** para a **Classe B** = 25% (vinte e cinco por cento);

II - da **Classe B** para a **Classe C** = 30% (vinte e cinco por cento);

III - da **Classe C** para a **Classe D** = 35% (trinta e cinco por cento).



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

§ 6º - A atualização anual dos vencimentos dos Professores de Educação Básica I e II, do Quadro do Magistério Público Municipal obedecerá os valores estabelecidos na atualização do Piso Nacional do Magistério.

§ 7º - Os **Especialistas em Educação** – excetos os Diretores e Vices de Estabelecimento de Ensino e Diretor de Creche, dispostos nos §§ 11 e 14, deste artigo, fazem jus ao percentual de 10% (dez por cento) calculados sobre o valor da remuneração inicial do PEB-I, para formatação e composição da remuneração básica das **Classes A, B, C e D**.

§ 8º - A variação percentual correspondente a evolução do **Especialista Educação**, calculado sobre a Remuneração Básica inicial, é:

I - da **Classe A** para a **Classe B** = 22,8% (vinte e dois inteiros e oito décimos percentuais);

II - da **Classe B** para a **Classe C** = 27,7% (vinte e sete inteiros e sete décimos percentuais);

III - da **Classe C** para a **Classe D** = 33% (trinta e três pontos percentuais).

§ 9º - Ao membro do corpo docente do Magistério Municipal, eventualmente designado transitoriamente para o exercício da função de Cargo de Especialista em Educação, na forma do § 7º, caput, terá acrescido a sua remuneração básica, o percentual de 10% (dez por cento) se matrícula **Classe A**, de 15% (quinze por cento) se matrícula **Classe B** e de 20% (vinte por cento) se matrícula **Classe C**, a título de retribuição pecuniária, denominada “**Exercício-C. Pedagógico**”, “**Exercício-O. Educacional**” ou “**Exercício-S. Ensino**”.

§ 10 - A atualização anual dos vencimentos dos Especialistas em Educação, do Quadro do Magistério Público Municipal obedecerá os valores estabelecidos na atualização do **Piso Nacional do Magistério**.

§ 11-Para os cargos de **Diretor e Vice de Estabelecimento de Ensino**, ficam estabelecidos os percentuais de 15% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) calculados sobre o valor da remuneração inicial do PEB-I, para formatação e composição da Remuneração Básica das **Classes A, B e C**.

§ 12-A variação percentual correspondente a evolução do **DEE** e **VDEE**, calculado sobre a Remuneração Básica, é:

I - **Classe A**= 15%(quinze por cento) e

10% (dez por cento), respectivamente;

II - **Classe B** = 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento), respectivamente;

III - **Classe C** = 35% (trinta e cinco por cento) e 30% (trinta por cento), respectivamente.

§ 13- Ao membro do corpo docente do Magistério Municipal, eventualmente designado transitoriamente para o exercício da função de Cargo de Especialista em Educação de Diretor e Vice de Estabelecimento de Ensino, terá acrescido a sua remuneração básica, a título de retribuição pecuniária, denominada “**Exercício-DEE** ou **VDEE**”:

I - os percentuais de 15% (quinze por cento) e 10% (dez por cento), respectivamente, se matrícula **Classe A** e de;

II - os percentuais de 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) respectivamente, se matrícula **Classe B**;

III - os percentuais de 35% (trinta e cinco por cento) e 30 (trinta por cento) respectivamente, se matrícula **Classe C**.

§ 14-Para os cargos de **Diretor de Creche-DC**, fica estipulado o percentual de 10% (dez por cento) calculados sobre o valor da remuneração inicial do PEB-I, para formatação e compilação da **Classe A**.

§ 15- A variação percentual correspondente a evolução do **DC**, calculado sobre a Remuneração Básica, é:

I - **Classe A**= 15%(quinze por cento);

II - **Classe B** = 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento), respectivamente;

§ 16- Ao membro do corpo docente do Magistério Municipal, eventualmente designado transitoriamente para o exercício da função de Cargo de Especialista em Educação de Diretor de Creche-DC, terá acrescido a sua remuneração básica, a título de retribuição pecuniária, denominada “**Exercício-DC**”:

I - os percentuais de 10% (dez por cento) se matrícula **Classe A**;

II - os percentuais de 15% (quinze por cento) se matrícula **Classe B**.

§ 17 - A atualização anual dos vencimentos dos Especialistas em Educação – Diretor de Estabelecimento de Ensino e Diretor de Creche, do Quadro do Magistério Público Municipal obedecerá os valores estabelecidos na

atualização do Piso Nacional do Magistério.

§ 18 - O servidor que preencher os requisitos estabelecidos, fará jus ao recebimento dos percentuais previstos, na forma disciplinada no caput deste artigo.

Art. 14. Fica assegurada a evolução funcional por enquadramento automático na **Classe B**, permanecendo no Nível I, da respectiva classe, ao Professor de Educação Básica I - MEN, mediante a apresentação de diploma ou certificado de graduação em curso superior, correspondente à licenciatura plena, respeitando o disposto nos incisos I, II e IV, do Art. 12 e no §2º, do Art. 17, desta Lei.

Parágrafo Único. Caberá à Administração Municipal expedir normas para regulamentar este artigo.

Art. 15. A mudança de classe é automática e vigorará a partir do mês em que o interessado apresentar o comprovado da nova habilitação, obtida em instituições devidamente credenciadas pelo Ministério de Educação – MEC, após cumprido o estágio probatório, avaliado ou não.

Seção II

Da Evolução Horizontal

Art. 16. Os níveis constituem a linha de evolução horizontal dos servidores profissionais da educação do Magistério da Rede Municipal, pelo tempo de serviço, e terem entrado em exercício, mediante aprovação em procedimento de seleção regular realizado pelo Município de Major Sales/RN.

Art. 17. Os níveis variam de I a VII em algarismos romanos, obedecido o interstício de 5 (cinco) anos de um nível para o outro.

§ 1º-A variação de um nível para o outro corresponde ao acréscimo de 5% (cinco por cento) na remuneração básica do servidor, dispostas no **Anexo VII, VII.1 e VII.2**, da presente Lei.

§ 2º- A mudança de nível é automática e vigorará a contar do mês seguinte àquele em que o servidor efetivamente completar o período de aquisição, sem interrupção, exceto por questões de saúde, obedecido a tramitação processual.

§ 3º- O nível é pessoal, de acordo com o efetivo exercício no serviço público municipal local.



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Art. 18. Os servidores efetivos em exercício até a publicação da presente Lei e que integram o QEE, poderão optar pelo reequadramento às disposições da presente Lei.

CAPÍTULO V DO VENCIMENTO, REMUNERAÇÃO BÁSICA E VANTAGENS

Seção I Dos Vencimentos

Art. 19. Os valores dos vencimentos dos servidores integrantes do Quadro da Educação do Município de Major Sales são fixados segundo os níveis e referências a que pertencem e de acordo com a carga horária de trabalho a que esteja submetido, conforme disposto nos incisos I, II e III, do § 2º, do Art. 13, desta Lei.

Parágrafo Único. A fixação dos vencimentos dos Servidores do Quadro da Educação do Município de Major Sales/RN., observará os seguintes critérios:

I - titulação ou habilitação específica, decorrente da titulação adquirida;

II - evolução horizontal do servidor, decorrente do tempo de exercício na função.

§1º-O Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo-HTPC corresponde ao tempo remunerado de que o docente irá dispor para o desenvolvimento de trabalhos pedagógicos de caráter coletivo.

§2º-O Horário de Trabalho Pedagógico na Escola-HTPE corresponde ao tempo remunerado de que o docente irá dispor para o desenvolvimento de atividades pedagógicas e de estudos, individual, pesquisa, planejamento de aulas e atendimento aos pais ou responsáveis na unidade escolar.

§3º- O Horário de Trabalho Pedagógico Livre-HTPL corresponde ao tempo remunerado de que o docente irá dispor para o desenvolvimento de atividades profissionais em local de livre escolha.

§ 4º- Os trabalhos pedagógicos a que se refere o § 1º, serão elaborados conforme diretrizes da Secretaria Municipal de Educação e Desportos e deverão constar da Proposta Pedagógica da Escola, aprovada pelo Conselho Municipal de Educação e homologado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 5º- Para cumprimento do disposto no Art. 1º, do Estatuto do Magistério Municipal, as jornadas de trabalho docente passam a ser exercidas em horas aulas de 55 (cinquenta e cinco) minutos, tanto para interação com alunos nos 2/3 (dois terços), bem como no desenvolvimento de atividades de estudos,

planejamentos e avaliação no que diz respeito ao 1/3 (um terço).

§ 6º- Excetua-se do parágrafo anterior a hora-aula ministrada na EJA – Educação de Jovens e Adultos, que é de 45 (quarenta e cinco) minutos.

§ 7º- O pagamento da remuneração dos professores far-se-á mensalmente, respeitando-se as jornadas previstas nos incisos I, II e III, do § 2º, do Art. 13, desta Lei, considerando-se para este efeito, cada mês constituído de quatro semanas e meia.

§ 8º- A jornada de trabalho dos especialistas em educação é de 40(quarenta)horas semanais.

§ 9º- Fica submetido às disposições deste artigo o pessoal que compõe o QEE.

Subseção I Dos Vencimentos do Pessoal do QEE

Art. 20. Para o pessoal do Quadro Especial em Extinção-QEE, os vencimentos dos profissionais do magistério é composta pelo salário base, correspondente ao nível e classe em que o profissional se enquadra - **Anexo I** desta Lei e pelas vantagens criadas e dispostas na Lei Municipal 143/2009:

I - anuênio;

II - gratificação por titulação;

III - gratificação pelo exercício de função gratificada de diretor e vice-diretor;

§ 1º- A gratificação por titulação do QEE é devida a razão de:

I - 5% (cinco por cento) do salário base, pela obtenção de títulos de no mínimo 180(cento e oitenta) horas, com limite máximo de três títulos;

II - 20% (vinte por cento) do salário base, pela obtenção do título de mestre com limite máximo de um título;

§ 2º- Constituem condições para que o profissional do magistério do Quadro Especial em Extinção tenha direito a gratificação por titulação:

I - a adequação do curso a área de formação acadêmica e sua atuação na rede municipal de ensino;

II - a apresentação, a Secretaria Municipal de Educação e Desporto, de

requerimento do servidor acompanhado de diploma obtido em instituição devidamente credenciada, nos termos da legislação educacional vigente.

Art. 21. Fica extinta a gratificação pelo exercício da função de Diretor, disposta na Lei Municipal 143/2009, devendo ser observado o estabelecido na presente Lei.

Seção II Da Remuneração Básica

Art. 20. Para os efeitos desta Lei, considera-se remuneração básica dos cargos públicos efetivos de Docentes e Especialistas em Educação dos profissionais da Educação de Major Sales, os valores constantes das tabelas dispostas nos **Anexos VI,VII - VII.1, VII.2 e VIII**, desta Lei.

Seção III Das Vantagens

Art. 22. O profissional do GOPE, ocupante de cargo efetivo, pertencente ao QEE ou não, poderá perceber, além da Remuneração Básica, as seguintes vantagens pecuniárias, instituídas pela presente Lei:

I - **Exercício-C. Pedagógico, “Exercício-O. Educacional” ou “Exercício-S. Ensino**, a título de retribuição pecuniária pelo exercício de função, calculado sobre a sua remuneração básica, conforme disposto no § 9º, do Art. 13, desta Lei, a razão de:

a) 10% (dez por cento) se matrícula

Classe A;

b) 15% (quinze por cento)se matrícula

Classe B;

c) 20% (vinte por cento) se matrícula

Classe C.

II - **Exercício-DEE ouVDEE** a título de retribuição pecuniária pelo exercício de função, calculado sobre a sua remuneração básica, conforme disposto no § 13, do Art. 13, desta Lei, a razão de:

a) 15% (quinze por cento) e 10% (dez por cento), respectivamente, se matrícula **Classe A** e de;

b) 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) respectivamente, se matrícula **Classe B;**

c) 35% (trinta e cinco por cento) e 30 (trinta por cento) respectivamente, se matrícula **Classe C.**

III - **Exercício-DC** a título de retribuição pecuniária pelo exercício de função, calculado sobre a sua remuneração básica, conforme disposto no § 16, do Art. 13, desta Lei, a razão de:

I - 10% (dez por cento) se matrícula **Classe A;**

II - 5% (quinze por cento) se matrícula **Classe B.**



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº 450 – Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Parágrafo Único. Além das gratificações dos incisos I, II e III deste artigo, os profissionais do GOPE têm assegurado o direito às demais vantagens integrantes da política do Quadro Permanente de Pessoal do Município, dispostas no Capítulo II, do Título II, da Lei Municipal nº 221, de 27 de dezembro de 2013, que instituiu o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações para os servidores públicos efetivos, integrantes dos Grupos Funcionais do Município.

CAPÍTULO VI **DO ACESSO AOS CARGOS EM CARÁTER** **DE CONFIANÇA DO GOPE**

Art. 23. O acesso para os cargos em caráter de confiança se dará por livre nomeação e exoneração do Chefe do Executivo Municipal, observadas as exceções previstas nesta Lei e na Lei Municipal de nº Lei de nº 210, de 30 de setembro de 2013, que dispõe sobre a reestruturação da organização da administração pública municipal, reestabelece princípios e diretrizes.

Parágrafo Único. Extinto qualquer órgão da estrutura, automaticamente extinguir-se-á os cargos em caráter de confiança correspondentes à sua direção ou chefia.

Seção I

Das Funções em Caráter de Confiança-FCC

Art. 24. As Funções em Caráter de Confiança-FCC do GOPE, passam a ser as constantes do **Anexo IV**, desta Lei.

Art. 25. As Funções de Caráter de Confiança instituídas não constituem cargos e se destinam a atender a encargos de chefia determinados nesta Lei e na Lei Municipal de nº 210/2013.

Art. 26. A designação de servidor profissional da educação para o exercício de função de confiança, não exige o mesmo das obrigações funcionais inerentes ao exercício do cargo público de que é titular, desde que compatível com a nova função.

Art. 27. Aplicam-se aos cargos de confiança, além das regras previstas nesta Lei, aquelas constantes do Estatuto dos Servidores Municipais de Major Sales.

Art. 28. O servidor do Quadro do Magistério Público Municipal designado para ocupar função de confiança fará jus à evolução funcional no cargo do qual é titular.

Art. 29. O servidor que for designado para ocupar cargo em caráter de confiança poderá optar pelos vencimentos do seu cargo ou pelos

vencimentos do cargo de confiança para a qual foi designado.

Art. 30. Quando ocorrer a cessação da designação de ocupante de função de confiança, o servidor retornará ao seu cargo efetivo de origem.

CAPÍTULO VII **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 31. A contribuição previdenciária do servidor do Quadro do Magistério Público Municipal incidirá sobre o total dos vencimentos tributáveis do cargo, correspondente ao nível e classe em que estiver enquadrado.

Art. 32. O enquadramento dos integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, que na data de publicação desta Lei fizerem jus à promoção vertical e ou horizontal, dar-se-á de acordo com o disposto em regulamento específico.

Art. 33. Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação, operacionalização e revisão, composta por 05 (quatro) membros, nomeados pela Secretária Municipal de Educação e Desportos, escolhidos pelos seus respectivos representantes:

I-01 (um) representante dos Professores de Educação Básica I;

II -01 (um) representante dos Professores de Educação Básica II;

III-01 (um) representante dos Professores de Educação Especial;

IV -02 (dois) representantes dos especialistas;

Art. 34. As vantagens pessoais decorrentes do reenquadramento dos servidores do Quadro do Magistério Público Municipal, integrantes do QEE, nas respectivas carreiras, na forma das disposições da presente Lei, ficam sujeitas a instauração de procedimento administrativo, mediante solicitação do servidor.

Art. 35. Observados os princípios fundamentais e demais disposições da presente Lei, o Chefe do Executivo Municipal e a Secretaria Municipal de Educação e Desportos expedirão, progressiva e respectivamente, os atos necessários à implantação da estruturação deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, observando-se os recursos financeiros disponíveis.

Art. 36. Aos servidores que, no período das férias coletivas da categoria, estiverem de licença médica acima de 30 (trinta) dias ou licença maternidade, fica garantido o gozo de férias em qualquer época do ano letivo, desde que programada junto ao setor de gestão de pessoas da Secretaria Municipal da Educação com o mínimo de 60 (sessenta) dias de antecedência.

Art. 37. Os casos omissos na presente Lei serão objeto de consulta, no que couber, a Lei Municipal de nº Lei nº 221, de 27 de dezembro de 2013 e demais legislação municipal pertinente.

Art. 38. O Prefeito Municipal regulamentará no todo ou em parte a presente Lei, delegando quando necessário, competências à Secretaria Municipal de Educação e Desportos, no que couber.

Art. 39. As despesas com a execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas.

Art. 40. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação na Imprensa Oficial do Município.

Art. 41. Revogam-se as disposições em contrário e, parcialmente no que couber, a Lei Municipal de nº 143, de 27 de abril de 2009, que passa a servir à consultas.

Prof. Mun. de Major Sales/RN., 08 de dezembro de 2015.

André Fernandes

PREFEITO MUNICIPAL



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Lei nº 292/2015, de 08 de dezembro de 2015.

Anexo I

DO PESSOAL DO QUADRO ESPECIAL EM EXTINÇÃO

DOCENTES				
ITEM	CLASSE	EFETIVO	CONTRATADO	TOTAL
01	Professor – PI	07	21	28
02	Professor – PII	06	-	06
03	Professor – PIII	14	-	14
04	Professor de Matemática - 6º ao 9º Ano	-	02	02
05	Professor de Ciências - 6º ao 9º Ano	-	02	02
06	Professor de Português - 6º ao 9º Ano	-	02	02
07	Professor de Geografia - 6º ao 9º Ano	-	01	01
08	Professor de Arte, Religião e Cultura	-	01	01
09	Professor de História - 6º ao 9º Ano	-	02	02
10	Professor de Inglês - 6º ao 9º Ano	-	01	01
11	Professor de Educação Física	-	01	01
Somatório		27	33	60

DIREÇÃO				
ITEM	CLASSE	EFETIVO	CONFIANÇA	TOTAL
01	Secretário Municipal Educação de Educação e Desportos	-	01	01
02	Diretor Estabelecimento Ensino	-	02	02
03	Diretor de Creche	01	-	01
04	Coordenador de Supervisão e Orientação Pedagógica	-	01	01
05	Coordenador de Desportos	-	01	01



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

06	Encarregado Div. Est. Esportivas	-	01	01
07	Diretor Depto. Alimentação Escolar	-	01	01
Somatório		01	07	08

A P O I O				
ITEM	CLASSE	EFETIVO	CONTRATADO	TOTAL
01	Auxiliar de Serviços Gerais-ASG	14	18	32
02	Motorista	-	02	02
03	Agente Administrativo	02	01	03
Somatório		16	21	37

Anexo II

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA						
DESCRIÇÃO	SIGLA	TÍTULO MÍNIMA				
		A	B	C	D	E
Professor Auxiliar Educação Básica I -Infantil	PEB-I	X	X	-	-	-
Professor de Educação Básica I	PEB-I	X	X	-	-	-
Professor de Educação Básica II	PEB-II	-	X	-	-	-
Professor de Educação Especial	PEE	-	X	X	-	-

ITEM	DESCRIÇÃO	CARGA HORÁRIA	HABILITAÇÃO	TOTAL
01	Professor Auxiliar Educação Básica I –Infantil	30	Ensino Médio Normal Pedagógico/Magistério	04
02	Professor de Educação Básica I	30	Superior Pedagogia	03
	Professor de Educação Básica/Educação Física		Superior Educação Física	



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

03		30		02
04	Professor de Educação Básica II/ Matemática	30	Superior Matemática	01
05	Professor Educação Básica II/ Português	30	Superior Letras com Habitação Língua Portuguesa	01
06	Professor de Educação Básica II/ Ciências	30	Licenciatura Superior Plena em Ciências Naturais	01
07	Professor de Educação Básica II / História	30	Licenciatura Superior Plena em História	01
08	Professor de Educação Básica II / Geografia	30	Licenciatura Superior Plena em Geografia	01
Somatório				26
Observação: A carga Horária corresponde a 30 (trinta) horas semanais.				

Fonte: Lei Municipal 221/2013.

ESPECIALISTASEM EDUCAÇÃO						
DESCRIÇÃO	SIGLA	TÍTULAÇÃO MÍNIMA				
		A	B	C	D	E
Coordenador Pedagógico	CP	-	X	-	-	-
Orientador Educacional	OE	-	X	-	-	-
Supervisor de Ensino	SE	-	X	-	-	-
Psicopedagogo	PP	-	X	-	-	-

ITEM	DESCRIÇÃO	CARGA HORÁRIA	HABILITAÇÃO	TOTAL
01	Coordenador Pedagógico	40	Superior Pedagógico + Habilitação	06
			Superior Pedagógico + Habilitação	



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

02	Orientador Educacional	40		06
03	Supervisor de Ensino	40	Superior Pedagógico + Habilitação	06
02	Psicopedagogo	40	Superior Pedagógico + Especialização	03

Anexo III

DAS ATRIBUIÇÕES E REQUISITOS PARA O INGRESSO

DOS CARGOS EFETIVOS – DOCENTES

ITEM	CARGO
01	Professor Auxiliar –Educação Básica Infantil <p>Auxilia o Professor de Educação Básica Infantil cuidar e educar crianças de 0 a 5 anos nas Escolas Municipais de Educação Infantil, proceder, orientar e auxiliar as crianças no que se refere a higiene pessoal; Auxiliar as crianças na alimentação; Promover horário para repouso; Garantir a segurança das crianças na instituição; Observar a saúde e o bem-estar das crianças, prestando os primeiros socorros; Comunicar aos pais os acontecimentos relevantes do dia; Levar ao conhecimento da Direção qualquer incidente ou dificuldade ocorridas; Manter a disciplina das crianças sob sua responsabilidade; Apurar a frequência diária das crianças; Respeitar as épocas do desenvolvimento infantil; Planejar e executar o trabalho docente; Realizar atividades lúdicas e pedagógicas que favoreçam as aprendizagens infantis; Organizar registros de observações das crianças; Acompanhar e avaliar sistematicamente o processo educacional; Participar de atividades extraclasse; Participar de reuniões pedagógicas e administrativas; Contribuir para o aprimoramento da qualidade do ensino.</p>
02	Professor de Educação Básica Infantil <p>Cuidar e educar crianças de 0 a 5 anos nas Escolas Municipais de Educação Infantil, proceder, orientar e auxiliar as crianças no que se refere a higiene pessoal; Auxiliar as crianças na alimentação; Promover horário para repouso; Garantir a segurança das crianças na instituição; Observar a saúde e o bem-estar das crianças, prestando os primeiros socorros; Comunicar aos pais os acontecimentos relevantes do dia; Levar ao conhecimento da Direção qualquer incidente ou dificuldade ocorridas; Manter a disciplina das crianças sob sua responsabilidade; Apurar a frequência diária das crianças; Respeitar as épocas do desenvolvimento infantil; Planejar e executar o trabalho docente; Realizar atividades lúdicas e pedagógicas que favoreçam as aprendizagens infantis; Organizar registros de observações das crianças; Acompanhar e avaliar sistematicamente o processo educacional; Participar de atividades extraclasse; Participar de reuniões pedagógicas e administrativas; Contribuir para o aprimoramento da qualidade do ensino.</p>
03	Professor de Educação Básica – Do 1º ao 5º Ano <p>Compreender os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais; Selecionar e utilizar diferentes recursos didáticos, ajustando-os às necessidades de aprendizagem dos estudantes; Gerenciar a classe, organizando o tempo, o espaço e o agrupamento dos estudantes, de modo a potencializar as aprendizagens; Avaliar a aprendizagem dos estudantes através de estratégias diversificadas e utilizar a análise dos resultados para reorganizar as propostas de trabalho; Analisar e utilizar o resultado de avaliações externas e de estudos acadêmicos para reflexão sobre suas ações reconhecendo pontos que necessitam mudanças; Ser proficiente no uso da língua portuguesa em todas as situações sociais, atividades e tarefas relevantes para o exercício profissional; Dominar os conteúdos relacionados aos temas sociais urgentes (saúde, sustentabilidade ambiental etc.) objetos da atividade docente e informar-se sobre os principais acontecimentos da atualidade que provocam impactos sociais, políticos e ambientais reconhecendo a si mesmo como agente social e formador de opinião no âmbito de sua atuação profissional; Dominar os conteúdos relacionados às áreas de conhecimento (Língua Portuguesa, Matemática, História, Geografia e Ciências Naturais) objetos da atividade docente; Avaliar a eficiência de situações didáticas para a aprendizagem dos estudantes, envolvendo diferentes conhecimentos presentes no currículo escolar; Pautar decisões e escolhas pedagógicas por princípios éticos democráticos de modo a não reproduzir discriminações e</p>



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

	injustiças.
04	<p>Professor de Educação Básica – Do 6º ao 9º Ano</p> <p>Participar da elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico e Regimento Escolar; Planejar e executar programas de ensino das escolas da Rede Municipal de Ensino, de acordo com as orientações técnico-pedagógicas das autoridades competentes; Elaborar e cumprir seu plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; Estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento; Realizar, individual e coletivamente a avaliação do próprio trabalho e da escola com vistas ao melhor rendimento do processo ensino-aprendizagem; Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação e qualificação profissional, dentro do seu horário de trabalho; Avaliar e emitir opiniões sobre o desenvolvimento da aprendizagem, mantendo os alunos informados sobre o seu desenvolvimento, objetivando a definição das prioridades e a melhoria da qualidade de ensino; Manter comunicação com os pais de alunos, visando interessá-los pelos problemas da educação e da vida escolar de seus filhos; Atender as convocações para reuniões na Secretaria Municipal de Educação, dentro de seu horário de trabalho; Acompanhar os alunos em atividades extraclasse; Manter registro das atividades de classe e delas prestar contas, quando necessário ou solicitado; Manter atualizado o diário de classe e outros papéis referentes à vida escolar do aluno; Manter-se atualizado na legislação de ensino; Manter-se atualizado em metodologias de ensino; Usar material didático e adequado ao ensino ministrado; Sugerir medidas que visem à melhoria do sistema de ensino; Participar de reuniões de estudos durante a hora-atividade; Integrar-se na comunidade escolar; Participar de conselhos de classe; Planejar atividades a serem desenvolvidas com os alunos; Cumprir o disposto no Projeto Político Pedagógico em consonância com o Regimento Escolar.</p>
05	<p>Professor de Educação Especial</p> <p>Planejar e coordenar a implantação e funcionamento do Serviço de Orientação Educacional; Coordenar a elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico e Regimento Escolar; Promover a integração entre equipe diretiva, o corpo docente, discente, funcionários e a comunidade escolar; Acompanhar o processo de desenvolvimento global dos alunos; Como parte da equipe diretiva, promover o acesso e permanência de alunos NEE; Orientar e acompanhar o processo de encaminhamento de alunos que necessitem de atendimento especializado, e ou atividades extracurriculares; Manter contato com responsáveis legais, visando o acompanhamento escolar do educando; Realizar entrevistas, quando necessário; Auxiliar no processo de desenvolvimento de lideranças no âmbito escolar (representantes de turmas e professores conselheiros); Planejar e coordenar o processo de Orientação Vocacional de educandos no âmbito escolar; Coordenar o processo de sondagem de interesses, aptidões e habilidades do educando; Promover junto com a supervisão escolar, atividades informativas e reflexivas que atendam as necessidades e interesses da equipe diretiva, corpo docente, discente, funcionários e comunidade escolar; Planejar e participar, juntamente com o supervisor escolar, do conselho de classe; Manter atualizada a documentação individual do educando, pertinente ao setor de orientação educacional; Desenvolver e participar de projetos que visem atender as necessidades e interesses da comunidade escolar; Assessorar o corpo docente no acompanhamento e compreensão de sua turma e/ou educando; Participar no processo de composição e disposição das turmas; Atender as convocações para reuniões na Secretaria Municipal de Educação, no seu horário de trabalho. .</p>
DOS CARGOS EFETIVOS – ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO	
ITEM	CARGO
	<p>Coordenador Pedagógico – CP</p> <p>Propiciar em conjunto com a Equipe Gestora a articulação entre Propostas Curriculares, metas da Secretaria Municipal de Educação e Desportos, Regimento Escolar e o Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar, com base nos princípios e diretrizes para a Educação, exarados na Constituição Federal e Lei de Diretrizes e Bases da Educação e pela Secretaria de Educação, objetivando constantes avanços da qualidade da Educação Municipal e o sucesso da aprendizagem; Promover a valorização do ambiente escolar como espaço social de convivência ética, em conjunto com a Equipe Gestora para a integração da equipe escolar, educandos e seus familiares, bem como a população usuária, para a ampliação de seus conhecimentos e de sua consciência cidadã; Elaborar estratégias formativas destinadas aos professores, que considerem a Educação como processo e campo dinâmico e heterogêneo, onde os paradigmas teóricos precisam sempre ser repensados, de forma a manter o vínculo efetivo com a realidade social e com a evolução científica do pensamento humano; Compôr com o Diretor Escolar a Equipe Gestora, com vistas ao planejamento e a organização das ações pedagógicas, subsidiando os professores na execução dos programas e projetos de ensino, objetivando o melhor desempenho das atividades docentes e discentes; Coordenar junto com a Equipe Escolar a elaboração e implementação do Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar onde atua; Organizar ações pedagógicas e demandas de trabalho, de acordo com as especificidades estabelecidas pelo currículo da unidade escolar onde atua, objetivando a transposição para a prática docente dos objetivos, diretrizes e metas definidas pela Secretaria de Educação e pelo Projeto Político Pedagógico; Planejar, organizar e coordenar em conjunto com os demais membros da Equipe Gestora, reuniões pedagógicas, horário de trabalho pedagógico coletivo, utilizando estratégias formativas que promovam reflexões e transposições teóricas para a prática docente; Acompanhar a ação docente, a execução</p>



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

01	<p>dos projetos pedagógicos e os índices ou indicadores das aprendizagens dos educandos, com vistas à ampliação de saberes e competências, e propor aos professores estratégias avaliativas e re-planejamento das ações pedagógicas; Desenvolver estratégias e produzir subsídios pedagógicos para qualificar a ação docente, identificando necessidades de aperfeiçoamento teórico, didático e metodológico do professor; Realizar leitura devolutiva e acompanhamento dos instrumentos metodológicos dos professores orientando-os individualmente, sempre que necessário; Discutir juntamente com a Equipe Gestora eventuais dificuldades decorrentes da coordenação pedagógica da Unidade Escolar na busca de superação das mesmas; Coordenar a equipe escolar na reflexão e organização de espaços e materiais coletivos visando a melhoria do trabalho pedagógico e autonomia dos educandos; Apoiar o professor no atendimento e orientação às famílias quanto às questões relativas ao trabalho pedagógico da unidade escolar; Contribuir com os órgãos colegiados, com indicações para a aquisição de equipamentos e materiais pedagógicos, assim como reformas e reorganização dos espaços escolares, para melhorar a qualidade do atendimento aos educandos; Participar de reuniões com os diversos setores e equipes da Secretaria de Educação para planejar e avaliar ações pedagógicas; Participar de cursos, seminários, encontros, ciclos de estudos, congressos e outros eventos relacionados à educação, como parte de sua formação profissional; Contribuir com indicações de diretrizes para a Secretaria de Educação, em prol do acesso e da qualidade do ensino público municipal; e - desenvolver outras atividades correlatas ao cargo.</p>
02	<p>Orientador Educacional – OE</p> <p>Acompanhar, orientar e supervisionar a Unidade Escolares, com base nas diretrizes e princípios da Secretaria Municipal de Educação e Desportos em consonância com a legislação educacional vigente; Supervisionar e verificar as condições para o funcionamento da Unidade Escolar, realizando encaminhamentos e intervenções necessárias junto às equipes gestoras, para melhor organização dos espaços da mesma, tendo em vista as diferentes faixas etárias atendidas, reportando-se às instâncias superiores quando necessário;</p> <p>Sistematizar e produzir subsídios e documentos de embasamento da prática (pesquisas, textos, fluxos, etc.); Acompanhar e zelar pelo cumprimento do regimento escolar pela Unidade Escolar; Zelar pela integração do sistema, especialmente quanto à organização curricular; Orientar e supervisionar a elaboração do currículo, sua prática e sua avaliação na escola, objetivando o ensino e a aprendizagem dos educandos; Acompanhar e contribuir para a elaboração e efetivação do Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar, emitindo parecer e fazendo os encaminhamentos e orientações necessárias; Colaborar no processo de integração escola-família-comunidade, visando o desenvolvimento integral do educando; Acompanhar o funcionamento dos órgãos colegiados na Unidade Escolar: Conselho de Escola e APM, objetivando o aprimoramento do seu funcionamento de acordo com os princípios e diretrizes da gestão democrática; Emitir parecer sobre a análise de calendários/cronogramas das Unidades Escolares observando sua coerência com a prática pedagógica e com as diretrizes e princípios da Secretaria de Educação em consonância com a legislação educacional vigente, zelando pelo seu cumprimento; Diagnosticar as necessidades de aperfeiçoamento e atualização dos professores e equipes gestoras e propor medidas para atendê-las, garantindo a melhoria da qualidade do ensino; Efetivar ações formativas com base em diagnósticos das necessidades da rede, oportunizando estudos de reflexão teórico-prática de forma que os atos de ensinar e aprender se façam de modo fundamentado e articulado; Contribuir com as equipes gestoras da Unidade Escolar para a articulação do processo de ensino e aprendizagem, acompanhando programas, material didático, procedimentos de ensino, avaliação e recuperação; Realizar avaliações sistemáticas do resultado do trabalho da Unidade Escolar nos diferentes aspectos; Realizar a Orientação Pedagógica em Programas Educacionais da Secretaria Municipal de Educação e Desportos; Contribuir na elaboração de programas e projetos da Secretaria Municipal de Educação e Desportos, bem como proceder a suas atualizações quando necessário; Elaborar instrumentos adequados para levantamento de dados da educação; Participar de cursos, seminários, encontros, ciclos de estudos, congressos e outros eventos relacionados à educação, como parte de sua formação profissional; Participar como regente de cursos e palestras em diferentes eventos relacionados à área de educação, sob a supervisão da Secretaria Municipal de Educação e Desportos; Participar de reuniões de integração com outras equipes da Administração, discutindo ações e propondo encaminhamentos; Contribuir para o aprimoramento do fluxo de informações entre Secretaria Municipal de Educação e Desportos e a Unidade Escolar; Participar de reuniões e atividades definidas pelo Órgão Central de Educação; Apresentar relatórios periódicos das atividades executadas, com análise dos resultados obtidos, prestando informações, esclarecimentos relacionados à Unidade Escolar que acompanha; Contribuir com a equipe gestora da Unidade Escolar e da Secretaria Mun. de Educação e Desportos, na apuração de falhas ou irregularidades de quaisquer profissionais que compõe a equipe escolar, bem como, para a documentação e encaminhamentos necessários; Orientar a equipe gestora no cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, quanto à garantia da integridade física e mental dos educandos; Orientar e supervisionar a equipes gestora, em relação aos processos de convalidação de atos escolares, regularização de vida escolar dos educandos, processos de classificação e reclassificação de acordo com a legislação educacional vigente, bem como, emitir parecer; Manter-se atualizado em relação às legislações específicas que regulamentam a educação nas diferentes esferas: municipal, estadual e federal, bem como, desenvolver ações no sentido de garantir a implementação destas; Acompanhar e zelar pela organização pedagógica e administrativa da Unidade Escolar, a fim de manter ordenada e atualizada a documentação e os registros necessários definidos pela Secretaria Mun. de Educação e Desportos; Atender as solicitações da Secretaria Mun. de Educação e Desportos, responsabilizando-se pelo cumprimento dos prazos definidos para a entrega de documentos, relatórios, avaliações e outros; Contribuir com indicações de diretrizes para a Secretaria Mun. de Educação e Desportos, em prol do acesso e da qualidade do ensino público municipal; Desenvolver outras atividades correlatas ao cargo.</p>



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

03	<p>Supervisor de Ensino – SE</p> <p>Coordenar o processo de construção coletiva e execução do Projeto Político Pedagógico, dos Planos de Estudo e do Regimento Escolar; Pesquisar, diagnosticar, planejar, implementar e avaliar o currículo em integração com outros profissionais da educação e da Comunidade escolar; Supervisionar o cumprimento dos dias letivos e horas/aula, estabelecidos legalmente; Orientar e acompanhar o cumprimento do plano de trabalho dos docentes; Assegurar o processo de avaliação da aprendizagem escolar e a recuperação dos alunos com menor rendimento, em colaboração com todos os segmentos da Comunidade Escolar, objetivando a definição das prioridades e a melhoria da qualidade de ensino; Promover atividades de estudo e pesquisa na área educacional, estimulando o espírito de investigação e a criatividade dos profissionais da educação; Planejar e coordenar atividades de atualização no campo educacional; Propiciar condições para a formação permanente dos educadores em serviço; Promover ações que objetivem a articulação dos educadores com as famílias e a comunidade, criando processos de integração com a escola; Assessorar os sistemas educacionais e instituições públicas nos aspectos concernentes à ação pedagógica; Elaborar as normas do funcionamento do setor de Supervisão Escolar, desenvolvendo atividades em consonância com as orientações emanadas da Secretaria Municipal de Educação e Desportos; Visitar as salas de aula, com a finalidade de assessorar o trabalho docente; Analisar, juntamente com o Orientador Educacional, o levantamento estatístico global do aproveitamento escolar dos alunos, com base nos resultados das avaliações, acompanhando o desenvolvimento e rendimento dos alunos; Promover, no âmbito da escola, formação continuada; propiciando condições favoráveis, necessárias ao bom desempenho docente; Manter atualizada a documentação pertinente ao serviço; Orientar os professores, quanto à adequação dos recursos para o trabalho a ser realizado; Assessorar o Diretor, na elaboração do Calendário Escolar; Organizar o horário escolar; Organizar, divulgar e manter atualizados as atividades referentes ao calendário escolar, horário de trabalho dos professores, reuniões pedagógicas e outros; Analisar o histórico escolar e demais documentos apresentados pelo aluno matriculado por transferência, visando o aproveitamento de estudos, programando estudos de progressão parcial e a reclassificação de alunos, quando necessário; Coordenar Conselho de Classe, planejando-o juntamente com o Orientador Educacional; Atender as convocações para reuniões na Secretaria Municipal de Educação, dentro do seu horário de trabalho.</p>
	<p>Psicopedagogo - PP</p> <p>Contribuir no esclarecimento de dificuldades de aprendizagem que não têm como causa apenas deficiências do aluno, mas que são consequências de problemas escolares; Analisar e assinalar os fatores que favorecem, intervêm ou prejudicam uma boa aprendizagem em uma instituição; Propõe e auxilia no desenvolvimento de projetos favoráveis às mudanças educacionais, visando evitar processos que conduzam às dificuldades da construção do conhecimento; Observar as questões da aprendizagem na estimulação do ambiente sobre o indivíduo, quando, diante de uma situação, se mostra uma mudança de comportamento, recebendo interferência de vários fatores – intelectual, psicomotor, físico, social e emocional; Considerando a escola responsável por grande parte da formação do ser humano, o trabalho do Psicopedagogo na instituição escolar ter um caráter preventivo no sentido de procurar criar competências e habilidades para solução dos problemas; Em decorrência de dificuldades de aprendizagem e de outros desafios que englobam a família e a escola, a intervenção psicopedagógica; Auxiliar a instituição escolar na importante função social de socializar os conhecimentos disponíveis, promovendo o desenvolvimento cognitivo, através da aprendizagem, objetivando inserir o sujeito, de forma mais organizada no mundo cultural e simbólico que incorpora a sociedade; Estabelecer prioridades para diagnóstico e busca da identidade da escola, definições de papéis na dinâmica relacional em busca de funções e identidades diante do processo ensino-aprendizado, com análise do conteúdo e reconstrução conceitual, além do papel da escola no diálogo com a família; Pesquisa das condições para que se produza a aprendizagem do conteúdo escolar, identificando os obstáculos e os elementos facilitadores, sendo isso uma atitude de investigação e intervenção; Trabalhar de forma preventiva, preocupando-se especialmente com a escola, que é pouco explorada e há muito que fazer, considerando que grande parte da aprendizagem ocorre dentro da instituição, na relação com o professor, com o conteúdo e com o grupo social escolar como um todo; Ter como objetivo principal trabalhar os elementos que envolvem a aprendizagem de maneira que os vínculos estabelecidos sejam sempre bons e a relação dialética entre sujeito e objeto ser construída positivamente para que o processo ensino-aprendizagem seja de maneira saudável e prazerosa; O desenvolvimento de atividades que ampliem a aprendizagem através dos jogos e da tecnologia que estejam ao alcance de todos, da integração dos interesses, raciocínio e informações que fazem com que o aluno atue operativamente nos diferentes níveis de escolaridade, fazendo com que a educação deva ser encarada como um processo de construção do conhecimento que ocorre como uma complementação, cujos lados constituem de professor e aluno e o conhecimento construído previamente; Atuar em diversas áreas, de forma preventiva e terapêutica, para compreender os processos de desenvolvimento e das aprendizagens humanas, recorrendo as várias estratégias, objetivando se ocupar dos problemas que podem surgir; Desempenhar uma prática docente, envolvendo a preparação de profissionais da educação, ou atuar dentro da própria escola, detectando possíveis perturbações no processo de aprendizagem; Participar da dinâmica das relações da comunidade educativa a fim de favorecer o processo de integração e troca; Promover orientações metodológicas de acordo com as características dos indivíduos e grupos; Realizar processo de orientação educacional, vocacional e ocupacional, tanto na forma individual quanto em grupo; Na linha terapêutica, tratar das dificuldades de aprendizagem, diagnosticando, desenvolvendo técnicas remediativas, orientando pais e professores, estabelecendo contato com outros profissionais das áreas psicológicas, psicomotora, fonoaudiológica e educacional, pois tais dificuldades são multifatoriais em sua origem e, muitas vezes, no seu tratamento; Está apto a trabalhar na área da educação, dando assistência aos professores e a outros profissionais da Unidade</p>



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

04

Escolar para melhoria das condições do processo ensino-aprendizagem, bem como para prevenção dos problemas de aprendizagem; Por meio de técnicas e métodos próprios, possibilitar uma intervenção psicopedagógica visando à solução de problemas de aprendizagem na Unidade Escolar, juntamente com toda a equipe escolar; Está mobilizado na construção de um espaço adequado às condições de aprendizagem de forma a evitar comprometimentos, elegendo a metodologia e/ou a forma de intervenção com o objetivo de facilitar e/ou desobstruir tal processo; Configurar uma identidade própria e singular que seja capaz de reunir qualidades, habilidades e competências de atuação na instituição escolar; Avaliar o aluno e identificar os problemas de aprendizagem, buscando conhecê-lo em seus potenciais construtivos e em suas dificuldades, encaminhando-o, por meio de um relatório, quando necessário, para outros profissionais - psicólogo, fonoaudiólogo, neurologista, etc.; Auxiliar os educadores realizando atendimentos pedagógicos individualizados, contribuindo para a compreensão de problemas na sala de aula, permitindo ao professor ver alternativas de ação e ver como as demais técnicas podem intervir, bem como participando do diagnóstico dos distúrbios de aprendizagem e do atendimento a um pequeno grupo de alunos; Fazer entender que o conhecimento e o aprendizado não são adquiridos somente na escola, mas também são construídos pela criança em contato com o social, dentro da família e no mundo que a cerca, que é a família o primeiro vínculo da criança e é responsável por grande parte da sua educação e da sua aprendizagem; Saber o que a família pensa, seus anseios, seus objetivos e expectativas com relação ao desenvolvimento de seu filho, face a importância para se chegar a um diagnóstico; Intervir junto à família das crianças que apresentam dificuldades na aprendizagem, por meio, por exemplo, de uma entrevista e de uma anamnese com essa família para tomar conhecimento de informações sobre a sua vida orgânica, cognitiva, emocional e social; Prevenir os problemas de aprendizagem, ao invés de remediá-los por meio da busca de diversos serviços escolares dos quais os alunos participam e na medida do possível, do ambiente familiar e social em que eles vivem, auxiliando o aluno a desenvolver o máximo de suas potencialidades; Dentro de seus limites e de sua especificidade, ajudar a escola a remover obstáculos que se interpõem entre os sujeitos e o conhecimento e a formar cidadãos por meio da construção de práticas educativas que favoreçam processos de humanização e reapropriação da capacidade de pensamento crítico.

DOS REQUISITOS PARA INGRESSO PARA TODOS OS CARGOS

• Além da aprovação e classificação no Concurso Público, para a investidura nos cargos públicos dispostos nesta Lei, será exigido dos candidatos classificados o preenchimento dos seguintes requisitos de habilitação:

a) ser brasileiro nato ou naturalizado ou, ainda, português com residência permanente no País, desde que atendidos os princípios de reciprocidade previstos no § 1º, do Art. 12, da Constituição Federal;

b) estar em dia com as obrigações eleitorais;

c) estar quite com as obrigações militares, se for candidato do sexo masculino;

d) possuir e comprovar a escolaridade requerida para o cargo concorrido, conforme estabelecido nesta Lei; e) possuir conhecimento profissional para o exercício das atribuições do cargo público;

f) caso algum candidato classificado e convocado para o exercício de um dos cargos referidos não apresentarem a habilidade que o mesmo requer, poderá ser submetido a avaliação de Comissão Sindicante e, se constatado sua falta de perícia, poderá ser exonerado, com o uso do Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa, assegurado pelo artigo 5º, inciso LV da Constituição Federal, corolário do princípio do devido processo legal, caracterizado pela possibilidade de resposta e a utilização de todos os meios de defesa do mesmo;

g) possuir os documentos exigidos como pré-requisitos para o cargo a que irá concorrer, sendo a sua apresentação exigida no ato da nomeação;

h) estar inscrito e devidamente quite com as exigências legais do respectivo Conselho Regional da Profissão, quando for o caso, sendo a sua apresentação exigida no ato da nomeação;

i) ter, à data da nomeação idade mínima de 18 (dezoito) anos completados;

j) estar apto física e mentalmente para o exercício do pretense cargo não sendo portador de deficiência incompatível com as atribuições do mesmo;

k) conhecer e estar de acordo com as exigências contidas no presente Lei.



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Anexo IV

DOS CARGOS EM CARÁTER DE CONFIANÇA

CARGOS		
DESCRIÇÃO	SIGLA	QUANTIDADE
Diretor de Estabelecimento de Ensino	DEE	03
Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino	VDEE	03
Diretor de Creche	DC	03

Anexo V

DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS EM CARÁTER DE CONFIANÇA

ITEM	CARGO
01	<p>Diretor de Estabelecimento de Ensino – DEE</p> <p>Coordenar a elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico e Regimento Escolar; Dirigir a escola, cumprindo e fazendo cumprir a legislação vigente, comunicando à Secretaria Municipal de Educação as irregularidades verificadas no âmbito da escola, bem como aplicando medidas saneadoras; Articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da comunidade escolar; Criar um ambiente saudável e agradável na escola; Delegar atribuições a quem de direito; Convocar e presidir reuniões administrativas; Informar pai e mãe ou responsáveis legais, sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola; Notificar ao Conselho Tutelar do Município, ao juiz competente da Comarca e ao respectivo representante do Ministério Público a relação dos alunos que apresentem quantidade de faltas acima de cinquenta por cento do percentual permitido em lei; Oportunizar uma constante atualização do corpo docente e demais membros da escola; Assinar, juntamente com o secretário, toda a documentação da escola; Coordenar a elaboração do calendário da escola, submetendo-o à apreciação e aprovação do Conselho Escolar, encaminhando-o, no início de cada ano letivo, para a Secretaria Municipal de Educação e Desportos; Elaborar, juntamente com o vice-diretor, os planos de aplicação financeira, a respectiva prestação de contas e submetê-los à apreciação e aprovação do Conselho Escolar; Administrar adequadamente o repasse trimestral efetuado pelo órgão mantenedor, de acordo com a legislação vigente; Programar a distribuição e o adequado aproveitamento de recursos humanos e materiais; Acompanhar todos os trabalhos realizados por todos os setores da escola; Manter o fluxo de informações entre o estabelecimento e os órgãos do sistema municipal de ensino; Atender as convocações da Secretaria Municipal de Educação; Tomar as providências para aplicação de sanções disciplinares previstas na legislação municipal vigente a professores e funcionários; Receber, informar, despachar petições, papéis e documentos e encaminhá-los às autoridades competentes quando necessário; Tomar providências, em caráter de emergência, nos casos omissos do Regimento Escolar; Estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento; Coordenar, acompanhar e garantir a organização pedagógica e administrativa da Unidade Escolar, a fim de manter ordenada e atualizada a documentação e os registros necessários definidos pela Secretaria de Educação; Atender as solicitações da Secretaria, através de seus vários setores, responsabilizando-se pelo cumprimento dos prazos definidos para entrega de documentos, relatórios, avaliações e outros; Participar de reuniões e atividades definidas pela Secretaria de Educação;</p> <p>Zelar pela integridade física e mental dos educandos, durante a permanência na escola, e tomar as providências cabíveis nos casos de emergência e urgência; Integrar os órgãos colegiados existentes na Unidade Escolar, e incentivar a participação da comunidade; Zelar pelo prédio público, seus equipamentos e materiais, com utilização e manutenção adequadas e tomar as providências, junto aos órgãos competentes, sempre que necessário, solicitando serviços de manutenção, readequação, reformas, ampliações, aquisições e reabastecimento;</p> <p>Apurar e providenciar encaminhamentos necessários relativos a quaisquer falhas ou irregularidades da atuação profissional daqueles que compõem a equipe escolar;</p> <p>Contribuir com os órgãos colegiados, com indicações para a aquisição de equipamentos e materiais pedagógicos, assim como</p>



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

	<p>reformas e reorganização dos espaços escolares, para melhorar a qualidade do atendimento aos educandos; Manter-se atualizado em relação às legislações específicas que regulamentam a educação nas diferentes esferas: municipal, estadual e federal, bem como, desenvolver ações no sentido de garantir a implementação destas; Desenvolver outras atividades correlatas ao cargo.</p>
02	<p>Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino – VDEE</p> <p>Substituir o diretor em seus impedimentos; Participar da elaboração, execução e avaliação do Projeto Político Pedagógico e Regimento Escolar; Assessorar o Diretor no exercício de suas funções, desempenhando as atribuições que lhe forem por ele delegadas; Atender as convocações da Secretaria Municipal de Educação; Elaborar, juntamente com o Diretor, os planos de aplicação financeira, a respectiva prestação de contas e submetê-los à apreciação e aprovação do Conselho Escolar.</p>
03	<p>Diretor de Creche – DC</p> <p>Gerenciar a unidade em acordo com os princípios e diretrizes para a Educação Infantil, exarado Lei de Diretrizes e Bases da Educação e determinações pela Secretaria de Educação e Desportos; Planejar, organizar e coordenar a execução dos programas e projetos de ensino e os serviços administrativos, viabilizando o melhor desempenho das atividades docentes e discentes voltados à Educação Infantil; Promover a valorização do ambiente escolar como espaço social de convivência ética, integrar equipe escolar, com educandos e seus familiares, bem como população usuária, para a ampliação de seus conhecimentos e de sua consciência cidadã; Garantir, no âmbito da Creche, os princípios democráticos e participativos, para envolver toda a equipe e comunidade escolar na proposição de objetivos e ações para o Projeto Político Pedagógico da Unidade Escolar; Desenvolver ações junto a Equipe, de forma articulada com a orientação pedagógica; Organizar ações pedagógicas e administrativas, definir horários e distribuir tarefas e demandas de trabalho, de acordo com as especificidades de cada integrante da equipe que gerencia; Contribuir na elaboração de estratégias formativas destinadas aos auxiliares e professores, que considerem a Educação como processo e campo dinâmico e heterogêneo, onde os paradigmas teóricos precisam sempre ser repensados, de forma a manter o vínculo efetivo com a realidade social e com a evolução científica do pensamento humano; Articular e garantir o fluxo de comunicação dentre os vários segmentos da unidade escolar; Promover canais de comunicação para garantir o fluxo de informações entre a Secretaria de Educação e a Unidade Escolar, visando à qualidade e o sucesso do processo pedagógico e administrativo; Responsabilizar-se pela alimentação de dados dos programas sistêmicos, tratando-os com precisão nas informações, principalmente nos processos de matrícula, lista de espera de educandos, Censo Escolar, etc.; Planejar, organizar e coordenar, em conjunto com os demais membros da Equipe, reuniões pedagógicas, horários de trabalho pedagógico coletivo, utilizando estratégias formativas que promovam reflexões e transposições teóricas para a prática docente infantil, e também aquelas que favoreçam a melhor atuação da equipe multiprofissional que gerencia; Acompanhar a ação docente, a execução dos projetos pedagógicos e os índices ou indicadores das aprendizagens dos educandos para a ampliação de saberes e competências, propondo aos professores estratégias avaliativas e re-planejamento das ações pedagógicas; Responsabilizar-se pelo cumprimento do Calendário Escolar e pelo horário de funcionamento da Unidade Escolar, garantindo a carga horária e os dias letivos exigidos por lei, com a divulgação de tais informações às famílias; Coordenar, acompanhar e garantir a organização pedagógica e administrativa da Unidade Escolar, a fim de manter ordenada e atualizada a documentação e os registros necessários definidos pela Secretaria Municipal de Educação e Desportos; Atender as solicitações da Secretaria, através de seus vários setores, responsabilizando-se pelo cumprimento dos prazos definidos para entrega de documentos, relatórios, avaliações e outros; Participar de reuniões e atividades definidas pela Secretaria de Educação e Desportos; Zelar pela integridade física e mental dos educandos, durante a permanência na escola, e tomar as providências cabíveis nos casos de emergência e urgência; Integrar os órgãos colegiados existentes na Unidade Escolar, e incentivar a participação da comunidade; Zelar pelo prédio público, seus equipamentos e materiais, com utilização e manutenção adequadas e tomar as providências, junto aos órgãos competentes, sempre que necessário, solicitando serviços de manutenção, readequação, reformas, ampliações, aquisições e reabastecimento; Apurar e providenciar encaminhamentos necessários relativos a quaisquer falhas ou irregularidades da atuação profissional daqueles que compõem a equipe escolar; Contribuir com os órgãos colegiados, com indicações para a aquisição de equipamentos e materiais pedagógicos, assim como reformas e reorganização dos espaços escolares, para melhorar a qualidade do atendimento aos educandos; Manter-se atualizado em relação às legislações específicas que regulamentam a educação nas diferentes esferas: municipal, estadual e federal, bem como, desenvolver ações no sentido de garantir a implementação destas; Desenvolver outras atividades correlatas ao cargo.</p>



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

OS REQUISITOS PARA NOMEAÇÃO

ITEM	CARGO
01	<p>Diretor de Estabelecimento de Ensino – DEE</p> <ul style="list-style-type: none">• Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com experiência mínima de três anos na docência, para as Classes A, B e C, de conformidade com a matrícula da Unidade Escolar: <p>a) Classe A: Matrícula de até 200 (duzentos) alunos;</p> <p>b) Classe B: Matrícula de 201 (duzentos e um) à 400 (quatrocentos) alunos;</p> <p>c) Classe C: Matrícula acima de 401 (quatrocentos e um) alunos.</p>
02	<p>Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino – DEE</p> <ul style="list-style-type: none">• Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com experiência mínima de três anos na docência, para as Classes B e C, de conformidade com a matrícula da Unidade Escolar: <p>a) Classe B: Matrícula de 201 (duzentos e um) à 400 (quatrocentos) alunos;</p> <p>b) Classe C: Matrícula acima de 401 (quatrocentos e um) alunos.</p>
03	<p>Diretor de Creche – DC</p> <ul style="list-style-type: none">• Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com experiência mínima de três anos na docência, dividido nas Classes A e B, de conformidade com a matrícula da Unidade Infantil: <p>1 - Classe A: Matrícula de até 200 (duzentos) crianças;</p> <p>2 - Classe B: Matrícula de 201 (duzentos e um) à 400 (quatrocentos).</p>



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Anexo VI

TABELAS DE REMUNERAÇÕES DOS CARGOS DO QEE

REMUNERAÇÃO BÁSICA – 30 (TRINTA) HORAS

PROFESSOR NÍVEL	C L A S S E									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Médio-PI	1.278,84	1.342,78	1.406,72	1.470,67	1.534,61	1.598,55	1.662,49	1.726,43	1.790,38	1.854,32
Superior-PII	1.662,49	1.745,62	1.828,74	1.911,87	1.994,99	2.078,12	2.161,24	2.244,36	2.327,49	2.410,61
Especialista-PIII	1.994,99	2.094,74	2.194,49	2.294,24	2.393,99	2.493,74	2.593,49	2.693,24	2.792,99	2.892,74

Fonte: Lei Municipal nº 143/2009

REMUNERAÇÃO BÁSICA – 40 (QUARENTA) HORAS

PROFESSOR NÍVEL	C L A S S E									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Médio-PI	1.705,67	1.790,95	1.876,24	1.961,52	2.046,80	2.132,09	2.217,37	2.302,65	2.387,94	2.473,22
Superior-PII	2.217,37	2.328,24	2.439,11	2.549,98	2.660,85	2.771,71	2.882,58	2.993,45	3.104,32	3.215,19
Especialista-PIII	2.660,85	2.793,89	2.926,98	3.059,97	3.193,01	3.326,06	3.459,10	3.592,14	3.725,18	3.858,23

Fonte: Lei Municipal nº 143/2009

Observação:

- Remuneração Média para 30 (trinta) horas = R\$ 2.085,79
- Remuneração Média para 40 (quarenta) horas = R\$ 2.781,95

Diferença de Vencimentos:

- De PI para PII = 30% (trinta por cento)
- De PII para PIII = 20% (vinte por cento)

Fonte: Lei Municipal nº 143/2009



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Anexo VII

TABELAS DE REMUNERAÇÕES DOS CARGOS EFETIVOS

DOCENTES – 30 HORAS							
Professor Auxiliar Educação Básica I = PEB.I							
CLASSE	N Í V E L						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
“MEN”	1.438,33	1.510,24	1.585,75	1.665,04	1.748,29	1.835,71	1.927,49
“A”	1.654,07	1.736,77	1.826,61	1.914,79	2.010,53	2.111,05	2.216,61
“B”	2.067,58	2.170,95	2.279,50	2.393,48	2.513,15	2.638,81	2.770,75
“C”	2.687,85	2.822,24	2.963,35	3.111,52	3.267,09	3.430,45	3.601,97
“D”	3.628,59	3.810,01	4.000,52	4.200,54	4.410,57	4.631,10	4.862,65

Professor Auxiliar Educação Básica II – PEB.II							
CLASSE	N Í V E L						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
“A”	1.654,07	1.736,77	1.823,61	1.914,79	2.010,53	2.111,05	2.216,61
“B”	2.067,58	2.170,95	2.279,50	2.393,48	2.513,15	2.638,81	2.770,75
“C”	2.687,85	2.822,24	2.963,35	3.111,52	3.267,09	3.430,45	3.601,97
“D”	3.628,59	3.810,01	4.000,52	4.200,54	4.410,57	4.631,10	4.862,65

ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO							
Coordenador Pedagógico – Orientador Educacional							
Supervisor de Ensino - Psicopedagogo							
CLASSE	N Í V E L						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
“A”	1.984,88	2.084,12	2.188,33	2.297,74	2.412,63	2.533,26	2.659,92
“B”	2.481,10	2.605,15	2.735,41	2.872,18	3.015,79	3.166,58	3.324,91
“C”	3.225,43	3.386,70	3.556,03	3.733,83	3.920,53	4.116,55	4.322,84
“D”	4.354,33	4.572,04	4.800,64	5.040,68	5.292,71	5.557,35	5.825,21



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

Anexo VII.1

TABELAS DE REMUNERAÇÕES DOS CARGOS EFETIVOS

DOCENTES – 24 HORAS							
Professor Auxiliar Educação Básica.I							
CLASSE	N Í V E L						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
“MEN”	1.150,66	1.208,19	1.268,60	1.332,03	1.398,63	1.468,56	1.541,99
“A”	1.323,25	1.398,41	1.458,88	1.531,82	1.608,41	1.688,83	1.773,28
“B”	1.654,06	1.736,76	1.823,60	1.914,78	2.010,52	2.111,04	2.216,59
“C”	2.150,27	2.257,78	2.370,67	2.489,20	2.613,66	2.744,34	2.881,56
“D”	2.902,86	3.048,00	3.200,40	3.360,42	3.528,44	3.704,86	3.890,11

Professor Auxiliar Educação Básica II							
CLASSE	N Í V E L						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
“A”	1.323,25	1.389,41	1.458,88	1.531,82	1.608,41	1.688,83	1.773,28
“B”	1.654,06	1.736,76	1.823,60	1.914,78	2.010,52	2.111,04	2.216,59
“C”	2.150,27	2.257,78	2.370,67	2.489,20	2.613,66	2.744,34	2.881,56
“D”	2.902,86	3.048,00	3.200,40	3.360,42	3.528,44	3.704,86	3.890,11

Anexo VII.2

TABELAS DE REMUNERAÇÕES DOS CARGOS EFETIVOS

DOCENTES – 18 HORAS							
Professor Auxiliar Educação Básica I							
CLASSE	N Í V E L						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
“MEN”	863,00	906,15	951,45	999,03	1.048,98	1.101,43	1.156,50
“A”	992,45	1.042,07	1.094,17	1.148,88	1.206,32	1.266,64	1.329,97
“B”	1.240,56	1.302,58	1.367,71	1.436,10	1.507,90	1.583,30	1.662,46



JORNAL OFICIAL DO MUNICÍPIO DE MAJOR SALES-RN

Instituído pela Lei Municipal nº 096, de 09 de Dezembro de 2005

ANO XI – Nº450– Major Sales-RN, Quarta-feira, 09 de Dezembro de 2015

www.majorsales.rn.gov.br email: domajorsales@gmail.com

“C”	1.612,72	1.693,35	1.778,02	1.866,92	1.960,27	2.058,28	2.161,19
“D”	2.177,17	2.286,02	2.400,32	2.520,34	2.646,36	2.778,68	2.917,61

Professor Auxiliar Educação Básica II							
CLASSE	N Í V E L						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
“A”	992,45	1.042,07	1.094,17	1.148,88	1.206,32	1.266,64	1.329,97
“B”	1.240,56	1.302,58	1.367,71	1.436,10	1.507,90	1.583,30	1.662,46
“C”	1.612,72	1.693,35	1.778,02	1.866,92	1.960,27	2.058,28	2.161,19
“D”	2.177,17	2.286,02	2.400,32	2.520,34	2.646,36	2.778,68	2.917,61

Anexo VIII

TABELAS DAS REMUNERAÇÕES DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Diretor de Estabelecimento de Ensino - DEE		
CLASSE	MATRÍCULA	REMUNERAÇÃO
“A”	Até 200 (duzentos) Alunos	1.902,18
“B”	De 201 (duzentos e um) a 400 (quatrocentos) Alunos	2.377,81
“C”	Acima de 401 (quatrocentos e um) Alunos	3.210,04

Vice-Diretor de Estabelecimento de Ensino – VDEE		
CLASSE	MATRÍCULA	REMUNERAÇÃO
“B”	De 201 (duzentos e um) a 400 (quatrocentos) Alunos	2.183,36
“C”	Acima de 401 (quatrocentos e um) Alunos	2.838,36

Diretor de Creche – DC		
CLASSE	MATRÍCULA	REMUNERAÇÃO
“A”	Até 200 (duzentos) Crianças	1.819,47
“B”	De 201 (duzentos e um) a 400 (quatrocentos) Crianças	2.092,39