



LEI COMPLEMENTAR Nº. 035, DE 07 DE JUNHO DE 2016.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Município de Linhares e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE LINHARES, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO,
Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR do Quadro do Magistério do Município de Linhares, fundamentado nos seguintes princípios:

I - racionalização da estrutura de cargos e da carreira;

II - legalidade e segurança jurídica;

III - reconhecimento e valorização dos integrantes do Quadro do Magistério pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido, pela titulação e pelo desempenho profissional;

IV - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;

V - criar as bases de uma política de recursos humanos capaz de conduzir de forma mais eficaz o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do integrante do Quadro do Magistério com os resultados do seu trabalho;

VI - estabelecimento do piso salarial municipal.

Art. 2º Este Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração aplica-se aos Profissionais Efetivos da Educação Básica, cujos cargos constam do Quadro de Cargos, aprovado pelo Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1º São Profissionais da Educação Básica:

I - da Classe de Docentes:

a) Professor da Educação Básica I (PEB-I) – cargo de provimento efetivo;

b) Professor da Educação Básica II (PEB-II) – cargo de provimento efetivo;



II - da Classe de Especialistas da Educação:

- a) Técnico Pedagógico – cargo de provimento efetivo;
- b) Diretor de Escola – cargo comissionado;
- c) Coordenador de Turno – cargo comissionado.

§1º As Classes de Docentes e de Especialistas da Educação compõem a categoria dos Profissionais do Magistério cujos cargos são vinculados ao Estatuto do Magistério Público Municipal.

§2º Os cargos de Diretor de Escola e de Coordenador de Turno são de provimento em comissão e estão disciplinados em legislação específica.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 3º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - Profissional do Magistério: titular de cargo efetivo ou de cargo em comissão do Quadro do Magistério Público Municipal, da Classe de Docentes ou de Especialistas de Educação;

II - Quadro do Magistério Público Municipal: o conjunto de cargos efetivos e cargos em comissão destinados à docência e ao suporte pedagógico à Educação Infantil, Ensino Fundamental e à Educação Especial;

III - Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional dos Profissionais do Magistério, titulares de cargo efetivo, operacionalizada através de passagens a Níveis e Graus superiores;

IV - Padrão: conjunto de algarismos que designa o vencimento dos Profissionais do Magistério, formado por:

a) Nível: indicativo de cada posição salarial em que o Profissional do Magistério deverá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de titulação e qualificação, representado por números romanos;

b) Grau: indicativo de posição horizontal na Carreira em que o Profissional do Magistério poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho e de qualificação, representado por letras.

V - Progressão Vertical: passagem do Profissional do Magistério de um Nível para outro imediatamente superior, na Tabela de Vencimentos;



VI - Progressão Horizontal: passagem do Profissional do Magistério de um Grau para outro imediatamente superior, na Tabela de Vencimentos;

VII - Vencimento base: retribuição pecuniária devida ao Profissionais do Magistério pelo exercício de suas atribuições, de acordo com o Nível e Grau ;

VIII - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao Profissionais do Magistério pelo exercício do cargo composta pelo vencimento base acrescido das demais vantagens pessoais;

IX - Massa salarial: soma do vencimento mensal dos Profissionais do Magistério que titularizam cargos do mesmo grupo ocupacional;

X - Grupo ocupacional: conjunto de cargos públicos do Quadro do Magistério Municipal com atribuições ocupacionais de complexidade e natureza semelhantes para fins de evolução funcional, definido no Decreto Municipal que regulamenta a Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. Além dos conceitos previstos nos incisos deste artigo, esta Lei adota os conceitos técnicos definidos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

TÍTULO I DA REMUNERAÇÃO

Art. 4º O Profissional do Magistério será remunerado de acordo com tabela de vencimentos constante do Anexo II, conforme o seu padrão e jornada de trabalho.

Art. 5º A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos profissionais do magistério, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

CAPÍTULO I DO VENCIMENTO

Art. 6º. Ao ingressarem no Quadro do Magistério Público Municipal, os Profissionais Efetivos do Magistério serão enquadrados, conforme seu cargo, nas respectivas Tabelas de Vencimentos previstas no Anexo II desta Lei no Grau A e:

I - Professor da Educação Básica I (PEB-I): no Nível II, exigindo-se para seu ingresso a formação de Graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso Normal Superior.

II - Professor da Educação Básica II (PEB-II): no Nível II, exigindo-se para seu ingresso a formação de Graduação Superior em curso de Licenciatura Plena em disciplina da Educação Básica e, quando na Educação Especial, acrescida de Especialização na área de atuação;



III - Técnico Pedagógico: no Nível I, exigindo-se para seu ingresso a formação de Graduação Superior de Licenciatura Plena em Pedagogia.

§1º Os Profissionais do Magistério perceberão seu vencimento de forma proporcional à jornada.

§2º Para fins de cálculo de vencimento mensal, o mês será considerado de 4,5 (quatro e meio) semanas.

Art. 7º Os Profissionais do Magistério devem ter vencimentos compatíveis com os cargos e funções exercidos e de acordo com sua jornada de trabalho.

Art. 8º Nenhum Profissional do Magistério poderá receber vencimento inferior ao piso salarial profissional nacional.

Parágrafo único Considera-se piso salarial municipal da carreira do magistério municipal o valor do vencimento correspondente ao Nível I, Grau "A" da tabela salarial de Professor de Educação Básica.

CAPÍTULO II DOS ADICIONAIS

Art. 9º O Profissional do Magistério perceberá adicionais e demais benefícios pecuniários na forma prevista do Estatuto do Servidor Público Municipal de Linhares.

CAPÍTULO III DOS CARGOS EM COMISSÃO DE DIRETOR DE ESCOLA E DE COORDENADOR DE TURNO

Art. 10. Os profissionais nomeados para os cargos em comissão de Diretor de Escola e de Coordenador de Turno:

I - terão jornada de 40 (quarenta) e 30 (trinta) horas semanais, respectivamente;

II - serão remunerados conforme legislação específica;

III - para o cargo de Coordenador de Turno será exigido como requisito de ingresso o ensino médio completo e estar cursando, no mínimo, o terceiro período de curso de graduação em licenciatura plena.

IV - para o cargo de Diretor de Escola, os requisitos de ingresso são previstos em legislação específica.



Art. 11. A remuneração do Diretor de Escola respeitará a classificação de complexidade da unidade escolar, que poderá ser de:

- I - Complexidade A;
- II - Complexidade B;
- III - Complexidade C;
- IV – Complexidade D.

Parágrafo único. O nível de complexidade da unidade escolar será definido por Decreto Municipal, conforme critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação, que observará:

- I - número de alunos da escola;
- II - modalidades de ensino ofertados pela escola;
- III - número de profissionais do magistério lotados na escola;
- IV - resultados de avaliação do ensino e da aprendizagem interna ou externa.

TÍTULO II DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 12. A Evolução Funcional nos cargos de provimento efetivo ocorrerá mediante as seguintes formas:

- I - Progressão Vertical, com diferenciação mínima de 10,25% entre os Níveis da carreira;
- II - Progressão Horizontal, com diferenciação mínima de 5% entre os Graus da Carreira.

Art. 13. A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá obrigatoriamente assegurar recursos suficientes para viabilizar:

- I - a Progressão Vertical de 10% (dez por cento) dos profissionais do magistério habilitados do quadro, a cada processo;
- II - a Progressão Horizontal de 20% (vinte por cento) dos profissionais do magistério habilitados do quadro, a cada processo.



§ 1º Os percentuais previstos nos incisos I e II deste artigo poderão variar conforme disponibilidade orçamentária, respeitados os limites mínimos ali previstos.

§ 2º A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores será realizada de acordo com a massa salarial de cada grupo ocupacional.

§ 3º Eventuais sobras da Progressão Vertical serão utilizadas na Progressão Horizontal do próprio grupo ocupacional.

§ 4º Sobras apuradas após a aplicação do parágrafo anterior poderão ser utilizadas, proporcionalmente, na Evolução Funcional dos demais grupos ocupacionais.

Art. 14. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 (doze) meses, tendo seus efeitos financeiros em abril de cada exercício, beneficiando os profissionais do magistério habilitados.

Art. 15. O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

I - será contado em anos, compreendendo o período entre Janeiro à Dezembro;

II - começará a ser contado a partir do mês de Janeiro do ano em que o profissional do magistério perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;

III - considerará apenas os anos em que o profissional do magistério tenha trabalhado por, no mínimo, 9 (nove) meses, ininterruptos ou não;

IV - considerará apenas os dias efetivamente trabalhados e o período:

a) das férias;

b) férias-prêmio ou licença prêmio;

c) da licença gestante, adotante e paternidade;

d) dos 6 (seis) meses iniciais de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho;

e) decorrente de convocações pelo Poder Judiciário.

§ 1º Nos casos das licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 2º Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para Cargo em Comissão ou Função Gratificada.



CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 16. A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro, imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 17. Está habilitado à Progressão Horizontal o profissional do magistério que:

I - possuir estabilidade no cargo;

II - houver exercido as atribuições do cargo pelo interstício de 3 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;

III - no interstício dos 03 (três) anos:

a) não tiver sofrido aplicação de pena disciplinar de suspensão;

b) tiver sofrido aplicação de apenas 01 (uma) pena disciplinar de advertência ou repreensão;

IV - houver obtido 2 (duas) avaliações de desempenho superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

V - não possuir, durante o interstício, 3 (três) ou mais faltas injustificadas;

VI - cursos de capacitação ministrados pelo Centro de Formação da SEME.

Parágrafo único. A média a que se refere o inciso IV do *caput* deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho, em cada Grupo Ocupacional, não podendo ser inferior a 60 (sessenta) pontos.

CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 18. A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro, imediatamente superior, mantido o Grau, mediante Avaliação de Desempenho e Qualificação.

Art. 19. Está habilitado à Progressão Vertical o profissional do magistério que, cumulativamente:

I - possuir estabilidade no cargo;

II - houver exercido as atribuições do cargo pelo interstício de 3 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;



III - no interstício dos 03 (três) anos:

- a) não tiver sofrido aplicação de pena disciplinar de suspensão;
- b) tiver sofrido aplicação de apenas 01 (uma) pena disciplinar de advertência ou repreensão:

IV - houver obtido 2 (duas) avaliações de desempenho superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

V - não possuir, durante o interstício, 3 (três) ou mais faltas injustificadas;

VI - houver obtido qualificação profissional, seguindo as exigências dispostas no Anexo IV desta Lei e observado o disposto no artigo 20 desta Lei Complementar.

Parágrafo único. A média a que se refere o inciso IV do *caput* deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho, em cada Grupo Ocupacional, não podendo ser inferior a 60 (sessenta) pontos.

Art. 20. A Qualificação exigida para a Progressão Vertical, conforme Anexo IV, pode ser obtida mediante:

- I - Graduação;
- II - Titulação;
- III - Capacitação Específica.

§ 1º A Graduação e a Titulação:

I - devem ser reconhecidas de acordo com normas do Ministério da Educação ou pelo Conselho Estadual de Educação;

II - devem ser aprovadas:

a) pela unidade organizacional responsável pela gestão de pessoas antes do início do curso; ou

b) pela Comissão de Gestão de Carreiras caso tenha sido iniciado antes ou até 6 (seis) meses após a publicação desta Lei Complementar.

III - têm validade indeterminada para os fins desta Lei Complementar;

IV - não podem ser utilizadas mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;



V - não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo ou em processos de evolução na carreira previstos em legislação anterior.

§ 2º A Capacitação Específica:

I - devem ser aprovadas:

a) pela unidade organizacional responsável pela gestão de pessoas antes do início do curso; ou

b) pela Comissão de Gestão de Carreiras caso tenha sido iniciado antes ou até 6 (seis) meses após a publicação desta Lei Complementar.

II - deve ser utilizada em, no máximo, 5 (cinco) anos, contados da data do certificado de conclusão até a data de 31 de março do ano anterior àquele em que for feita a avaliação;

III - pode ser obtida mediante a soma de cargas horárias de cursos de capacitação, respeitadas carga horária mínima de 20 (vinte) horas, por curso;

IV - não pode ser obtida por meio de cursos ou treinamentos custeados pela Prefeitura Municipal de Linhares;

V - não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de Evolução Funcional.

§ 3º O profissional do magistério deve apresentar os respectivos certificados de conclusão, com a indicação das horas de curso concluídas e histórico ou programação do curso;

§ 4º O profissional do magistério que se habilitar à Progressão Vertical e não se beneficiar dela por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira poderá fazer uso do certificado utilizado para fins de habilitação, independentemente do prazo estabelecido no inciso II do § 2º deste artigo.

§ 5º O profissional do magistério que se habilitar à Progressão Vertical e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira poderá optar em concorrer na Progressão Horizontal desde que cumpra com todos os requisitos estabelecidos no Art. 17 desta Lei.

§ 6º O profissional do magistério que tiver duplo vínculo na Administração Pública Municipal poderá utilizar a qualificação para os dois cargos desde que sejam pertinentes às atribuições dos cargos, não podendo ser utilizadas mais de uma vez para fins de Evolução Funcional.

§ 7º A Qualificação exigida para a Progressão Vertical deve ser pertinente às atribuições do cargo.



TÍTULO III DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 21. Fica instituído, para fins de Evolução Funcional o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização dos Profissionais do Quadro do Magistério, melhoria da qualidade e dos resultados do ensino e da aprendizagem e viabilizar o processo de Evolução Funcional.

Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Educação colaborar com a Secretaria Municipal de Administração e de Recursos Humanos gestora do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 22. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial de Desempenho, realizada semestralmente durante período do estágio probatório, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal e legislação municipal específica;

II - Avaliação Periódica de Desempenho, realizada anualmente, nos termos desta Lei.

Art. 23. A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho dos Profissionais do Magistério, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Progressão Horizontal, compreendendo:

I - Evolução da Qualificação;

II - Avaliação Funcional;

III - Assiduidade.

§1º A Evolução da Qualificação é mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissionais na área de atuação dos Profissionais do Magistério, nos processos de Avaliação Funcional e será pontuada conforme regulamento, vedada a utilização de curso pertinente à Progressão Vertical.

§ 2º Os cursos referidos no parágrafo anterior poderão ser de indicação da Secretaria Municipal de Educação, de necessidades identificadas na unidade escolar ou de livre iniciativa.

§ 3º A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura Municipal, da Secretaria Municipal de Educação ou da unidade organizacional em que estiver em exercício e terá pontuação máxima 100 (cem) pontos.



§ 4º Os servidores serão classificados, por grupo ocupacional, em lista para seleção daqueles que irão progredir, considerando a média das pontuações obtidas nas Avaliações de Desempenho no decorrer do interstício.

§ 5º Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I - estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

II - tiver obtido a maior pontuação na Avaliação de Desempenho mais recente;

III - contabilizar maior tempo de efetivo exercício no cargo.

Art. 24. O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data de publicação desta Lei Complementar.

Art. 25. O servidor nomeado para ocupar cargo em comissão ou de suporte pedagógico será avaliado de acordo com as atribuições do cargo ou função que estiver exercendo ou que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS, GERAIS E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 26. Os atuais ocupantes dos cargos públicos efetivos do quadro do magistério serão enquadrados:

I - nos cargos efetivos definidos no Anexo I de acordo com o atual campo de atuação desta Lei Complementar considerando o cargo ocupado na data da promulgação desta Lei;

II - no Nível correspondente ao vencimento base na data da publicação desta Lei conforme Anexo II;

III - no Grau correspondente ao vencimento base que seja idêntico ou imediatamente superior ao vencimento base percebido na data do enquadramento.

§ 1º Os atuais a servidores ocupantes dos cargos de Professor de Educação Básica enquadrados nos termos deste artigo farão jus à evolução funcional, desde que cumpridos todos os requisitos previstos nesta Lei, para os níveis VI, VII e VIII e graus L, M, N, O, P e Q;

§ 2º Os atuais servidores ocupantes do cargo de Técnico Pedagógico enquadrados nos termos deste artigo farão jus à evolução funcional, desde que cumpridos todos os requisitos previstos nesta Lei, para os níveis V, VI e VII e graus L, M, N, O, P e Q.



§3º Os servidores ativos ocupantes dos cargos de Professor de Educação Básica I e II terão, após a aplicação das regras do “caput” deste artigo e seus incisos, o direito ao avanço de um Grau para aqueles que tiverem 22 (vinte e dois) anos, quando mulher, e 27 (vinte e sete) anos, quando homem, de tempo de contribuição junto à Administração Pública Municipal de Linhares, completados até a data da publicação desta Lei Complementar.

§4º Os servidores ativos ocupantes do cargo de Técnico Pedagógico terão, após a aplicação das regras do “caput” deste artigo e seus incisos, o direito ao avanço de um Grau para aqueles que tiverem 27 (vinte e sete) anos, quando mulher, e 32 (trinta e dois) anos, quando homem, de tempo de contribuição junto à Administração Pública Municipal de Linhares, completados até a data da publicação desta Lei Complementar.

§5º O direito de que trata os parágrafos 3º e 4º deste artigo será devido após requerimento devidamente protocolizado pelo servidor.

Art. 27. Os efeitos financeiros originados em decorrência do enquadramento e avanço previstos no artigo 26 desta Lei serão devidos a partir do mês de janeiro de 2017.

Art. 28. Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da promulgação desta Lei Complementar.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 29. Constará do demonstrativo de remuneração o Nível e o Grau em que está enquadrado o servidor.

Art. 30. As atribuições dos cargos são as constantes do Anexo III desta Lei Complementar, que correspondem à descrição sumária do conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao servidor público em razão do cargo em que esteja investido.

Art. 31. O primeiro processo de Evolução Funcional dar-se-á 2 (dois) anos após o ano de enquadramento dos servidores, mantidas as exigências de habilitação definidas nesta Lei Complementar, exceto:

I - o interstício que deverá ser de 2 (dois) anos no Grau ou Nível; e

II - a média de avaliação de desempenho que considerará apenas a nota de 1 (uma) Avaliação de Desempenho.

Art. 32. O segundo processo de Evolução Funcional manterá as exigências de habilitação definidas nesta Lei Complementar, exceto a exigência de média da avaliação de desempenho, que considerará apenas as notas de 2 (duas) avaliações.



Art. 33. É vedada a Evolução Funcional aos profissionais do magistério cedidos a outros entes federativos.

Art. 34. É vedada a Evolução Funcional aos profissionais do magistério investidos em mandato eletivo, exceto:

I - profissionais do magistério em mandato de vereador, desde que haja compatibilidade de horários, nos termos do artigo 38, inciso III, da Constituição Federal; e

II - servidores eleitos para mandato sindical.

Parágrafo único. Para fins de cumprimento do disposto nos incisos IV dos artigos 14 e 16 desta Lei, os servidores eleitos para mandato sindical terão suas médias de Avaliação de Desempenho calculadas considerando-se a mesma nota atribuída no ano anterior à sua eleição, exceto os servidores que estiverem no cumprimento do mandato sindical 2017/2020 cuja Avaliação de Desempenho compreenderá de análise da evolução da qualificação e de assiduidade.

Art. 35. O Sistema de Avaliação de Desempenho somente poderá ser utilizado como critério para a progressão funcional após sua efetiva regulamentação e implementação, com a capacitação dos servidores e gestores públicos quanto a metodologia aplicada.

Parágrafo único. Até a completa implementação do Sistema de Avaliação de Desempenho a evolução funcional dos servidores ocorrerá observando os critérios de qualificação, assiduidade e os pertinentes ao interstício.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. O número de cargos efetivos do Quadro do Magistério Público Municipal poderá ser revisto anualmente, por Lei específica, de acordo com a demanda e necessidade de atendimento às matrículas diagnosticadas e avaliadas pela Secretaria Municipal da Educação em consonância com procedimentos de matrícula conjunta de Estado e Município.

Art. 37. As despesas decorrentes da presente lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Parágrafo único. O provimento dos cargos de que trata esta Lei Complementar ficam condicionados à comprovação da existência de prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes, assim como à existência de autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias, conforme determina o §1º do Art. 169 da Constituição Federal.

Art. 38. Fazem parte da presente Lei Complementar os ANEXOS I, II, III e IV.



Art. 39. A Administração deverá promover a atualização das tabelas de vencimentos a cada 03 (três) anos, objetivando a recomposição da perda do poder aquisitivo dos servidores ao longo deste interstício.

Art. 40. Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial os artigos 1º ao 31, 47 ao 51, e 54, bem como os Anexos I, II e III, todos da Lei Municipal nº 1.980, de 21 de julho de 1997.

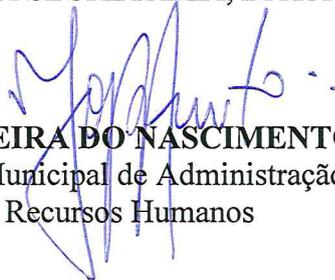
Art. 41. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

REGISTRE-SE E PUBLIQUE-SE.

Prefeitura Municipal de Linhares, Estado do Espírito Santo, aos sete dias do mês de junho do ano de dois mil e dezesseis.


JAIR CORRÊA
Prefeito Municipal

REGISTRADA E PUBLICADA NESTA SECRETARIA, DATA SUPRA.


JOÃO PEREIRA DO NASCIMENTO
Secretário Municipal de Administração
e dos Recursos Humanos



ANEXO I
Quadro de Cargos do Magistério Público do Município de Linhares

CARGOS EFETIVOS			
SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA	CAMPO DE ATUAÇÃO	VAGAS
Professor	Professor de Educação Básica I	Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental	1350
	Professor de Educação Básica II	Disciplinas específicas do Ensino Fundamental e da Educação Especial	450
Técnico Pedagógico	Técnico Pedagógico	Unidades Escolares ou Assistência Pedagógica ou Inspeção Escolar no âmbito da estrutura básica da Secretaria Municipal de Educação	170
CARGOS EM COMISSÃO			
SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA	CAMPO DE ATUAÇÃO	VAGAS
Diretor de Educação Básica	Diretor de Escola	Direção de Unidade Escolar da Rede Municipal de Ensino	100
Coordenador de Turno	Coordenador de Turno	Coordenação de Unidade Escolar da Rede Municipal de Ensino	115


JAIR CORRÊA
Prefeito Municipal



ANEXO II
Tabelas de Vencimentos dos Cargos do Quadro do Magistério Público do Município de Linhares

NIVEL	PEB I e II - 25h																
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
VIII	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76	4.407,64	4.628,03	4.859,43	5.102,40	5.357,52	5.625,39	5.906,66	6.202,00
VII	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76	4.407,64	4.628,03	4.859,43	5.102,40	5.357,52	5.625,39
VI	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76	4.407,64	4.628,03	4.859,43	5.102,40
V	2.120,15	2.226,16	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76	4.407,64	4.628,03
IV	1.923,04	2.019,19	2.120,15	2.226,16	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76
III	1.744,25	1.831,47	1.923,04	2.019,19	2.120,15	2.226,16	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49
II	1.582,09	1.661,19	1.744,25	1.831,47	1.923,04	2.019,19	2.120,15	2.226,16	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50
I	1.435,00	1.506,75	1.582,09	1.661,19	1.744,25	1.831,46	1.923,04	2.019,19	2.120,15	2.226,16	2.337,46	2.454,34	2.577,05	2.705,91	2.841,20	2.983,26	3.132,43
NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q

NIVEL	Téc. Ped. 25h																
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
VIII	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76	4.407,64	4.628,03	4.859,43	5.102,40	5.357,52	5.625,39	5.906,66	6.202,00
VI	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76	4.407,64	4.628,03	4.859,43	5.102,40	5.357,52	5.625,39
V	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76	4.407,64	4.628,03	4.859,43	5.102,40
IV	2.120,15	2.226,16	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76	4.407,64	4.628,03
III	1.923,04	2.019,19	2.120,15	2.226,16	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49	3.997,86	4.197,76
II	1.744,25	1.831,47	1.923,04	2.019,19	2.120,15	2.226,16	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50	3.626,18	3.807,49
I	1.582,09	1.661,19	1.744,25	1.831,47	1.923,04	2.019,19	2.120,15	2.226,16	2.337,47	2.454,34	2.577,06	2.705,91	2.841,21	2.983,27	3.132,43	3.289,05	3.453,50
NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q



ANEXO III

Descrição Sumária dos Cargos do Quadro do Magistério Público do Município de Linhares

CARGOS EFETIVOS	DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATRIBUIÇÕES
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I (PEB I)	Compreende cargo que se destina à docência nos campos de atuação da Educação Infantil e dos anos iniciais do Ensino Fundamental na implementação de atividades necessárias à plena efetividade do ensino e da aprendizagem dos educandos da Rede Municipal de Ensino.
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II (PEB II)	Compreende cargo que se destina à docência de disciplinas específicas no campo de atuação da Educação Infantil, do Ensino Fundamental e da Educação Especial na implementação de atividades necessárias à plena efetividade do ensino e da aprendizagem dos educandos da Rede Municipal de Ensino. Em Educação Especial, o PEB II atua também em salas de recursos e de suporte técnico aos profissionais do magistério do ensino regular de EF e de EI.
TÉCNICO PEDAGÓGICO	Na Unidade Escolar: com atribuições de planejamento, avaliação e monitoramento dos resultados do processo pedagógico; de orientação e coordenação pedagógica aos docentes das unidades escolares e na coordenação dos projetos que integram a proposta político-pedagógica da escola. Em unidades técnicas da estrutura básica da Secretaria Municipal de Educação - SEME com atribuições de formulação, planejamento, inspeção, execução e monitoramento dos processos técnico-administrativos respeitada a legislação vigente.
CARGOS EM COMISSÃO	DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATRIBUIÇÕES
DIRETOR DE ESCOLA	Gerir a unidade de escolar de acordo com a organização e normas implementadas pela Secretaria Municipal de Educação responsabilizando-se pela gestão do planejamento, execução, controle e avaliação dos processos e procedimentos administrativos, de resultados do processo de ensino e aprendizagem das práticas de docência visando o fortalecimento e efetividade do atendimento à demanda da Educação Básica.
COORDENADOR DE TURNO	Executa atividades relacionadas à organização e ao cumprimento de diretrizes e normas de funcionamento geral da unidade escolar. Executa atividades de assistência e apoio aos alunos nas dependências da escola. Organiza e monitora a entrada e saída dos alunos da unidade escolar, e presta apoio aos alunos no transporte escolar. Apoia a organização dos procedimentos administrativos da unidade escolar. Executa outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas pelo superior imediato.



ANEXO IV
Requisitos para a Progressão Vertical

CARGO	NÍVEL	GRADUAÇÃO/TITULAÇÃO	QUALIFICAÇÃO ESPECÍFICA
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I (PEB I)	V	Doutorado	360 horas
	IV	Mestrado	240 horas
	III	Especialização	180 horas
	II	Graduação superior de licenciatura plena em pedagogia	
	I	Ensino médio, modalidade normal.	
CARGO	NÍVEL	GRADUAÇÃO/TITULAÇÃO	QUALIFICAÇÃO ESPECÍFICA
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II (PEB II)	V	Doutorado	360 horas
	IV	Mestrado	240 horas
	III	Especialização	180 horas
	II	Graduação superior de licenciatura plena em disciplinas específicas do Ensino Fundamental. Na educação especial, graduação de licenciatura plena em pedagogia com especialização na área de atuação.	
CARGO	NÍVEL	GRADUAÇÃO/TITULAÇÃO	QUALIFICAÇÃO ESPECÍFICA
TÉCNICO PEDAGÓGICO	IV	Doutorado	360 horas
	III	Mestrado	240 horas
	II	Especialização	180 horas
	I	Graduação superior de licenciatura plena em pedagogia	

Jair Corrêa
JAIR CORRÊA
Prefeito Municipal