PREFEITURA MUNICIPAL DE TRIZIDELA DO VALE–MA
CNPJ. 01.558.070/0001-22
AV. DEPUTADO CARLOS MELO - Nº 1670 – AEROPORTO
TRIZIDELA DO VALE-MA

Lei Municipal nº 190/2009

Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Básica do Município de Trizidela do Vale – MA, institui o respectivo quadro de vagas e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE TRIZIDELA DO VALE, ESTADO DO MARANHÃO, no uso de suas atribuições legais, expressas na Lei Orgânica do Município faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1° - Esta Lei Dispõe sobre a instituição, implantação e gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério.

Parágrafo Único: As disposições comuns a todos os servidores municipais não constantes nesta lei serão regidas, subsidiariamente, pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Trizidela do Vale – Ma.

Art. 2º - Para efeito desta lei, entende-se por:

I – Sistema Municipal de Ensino – o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
II – Magistério Público Municipal – o conjunto de profissionais do Magistério, titulares dos cargos de Professor, que exercem a docência e as funções de suporte pedagógico direto à docência, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação.
III – Professor – o profissional da carreira cujas atribuições abrangem as funções típicas do magistério;
IV – Funções de Magistério – as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

CAPÍTULO II
DA CARREIRA E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO
Seção I
Dos princípios básicos

Art.3º - A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação à educação básica 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.

Seção II

Da estrutura da carreira do Magistério

Subseção I

Disposições gerais

Art.4º - A Carreira do Magistério é integrada pelo cargo de provimento efetivo de Professor estruturado em 06 (seis) classes.

§ 1º Cargo é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com remuneração específica, denominação própria, número certo e remuneração pelo poder público, nos termos da lei;

§ 2º Classe é o agrupamento de cargos genericamente semelhantes em que se estrutura a carreira;

Art.5º - O ingresso na carreira do Magistério dar-se-á através de concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecendo aos seguintes critérios:

I – Ter habilitação específica exigida pra provimento de cargo público;

II – Ter escolaridade compatível com a natureza do cargo;

Art.6º - O quadro do magistério público municipal é assim constituído:

I – Quadro Permanente do Magistério: professores concursados com habilitação específica para o exercício do magistério;

II – Quadro Transitório do Magistério: professores concursados que não possui o nível superior.

§ 1º O concurso público para ingresso nesta carreira será realizado por área de atuação, exigida:

I – Área 1 – Educação Infantil, formação em nível superior em curso de licenciatura plena, sendo esta; normal superior, magistério superior ou pedagogia.

Nível II – formação em nível de pós-graduação, especialização em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas;

Nível III – formação em curso de pós-graduação strictu senso, Mestrado em área relacionada à educação.

Parágrafo único: Para a progressão entre os Níveis, obedecer-se-á aos percentuais de 15% (quinze por cento) entre o Nível Especial e o Nível Especial I, 20% (vinte por cento) entre o Nível I e o nível II, 30% (trinta por cento) entre o Nível II e o Nível III.

NÍVEL	Especial	I	II	III
PERCENTUAL	-	15%	20%	30%

Art.14 – Progressão Horizontal é a passagem do profissional da educação básica , da classe em que se encontra para a classe imediatamente seguinte, dentro de cada nível com interstício mínimo de 05 (cinco) anos.

§ 1º O servidor público está apto à mudança de classe após o término do estágio probatório.

§ 2º A mudança da classe será sempre para a classe seguinte.

§ 3º A mudança de nível acarretará acréscimo sobre o vencimento base, conforme Anexo I desta lei.

§ 4º A remuneração final resultante da mudança de classe não poderá exceder 50% (cinqüenta por cento) da remuneração inicial do nível em que se encontra.

Art.15 – A Progressão horizontal do Profissional do Magistério ocorrerá a cada período mínimo de cinco anos, devendo-se atender, também, os seguintes requisitos:

I – Não estar em desvio de função;

II – for aprovado na avaliação anual de desempenho;

III – não ter sofrido punição disciplinar nos últimos doze meses que antecedem a progressão horizontal;

V – não ter sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período avaliativo;

VI – para o cargo de professor comprovar, através de certificados, a carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas de participação em cursos de formação relacionado a área de atuação, no período avaliado.

Parágrafo único – para a progressão entre as Classes em um mesmo Nível, será acrescido o percentual de 05% (cinco por cento) entre uma classe e outra, atendido os pré-requisitos acima citados.

d) por interesse particular.

II – Afastamento para:

a) servir em outro órgão ou entidade;

b) exercício de mandato eletivo.

III – estiver lotado fora do âmbito da Secretaria Municipal de Educação.

Art.11 – È vedada a Progressão Funcional ao profissional da educação básica que durante o interstício tiver:

I –Faltado mais de 10 dias por ano sem justificativa;

II – Sofrido pena administrativa de suspensão;

III – em estado probatório;

IV – Cumprido pena decorrente de processo disciplinar;

V – lotado fora do âmbito da secretaria Municipal de Educação.

Art.12 – Progressão Vertical é a passagem do profissional da educação básica do nível em que se encontra para o nível imediatamente superior, dentro de cada cargo, desde que comprovada titulação exigida, mantida a classe em que se encontra.

§ 1° O servidor público está apto à mudança de nível após término do estágio probatório.

§2° A mudança de nível será sempre para o nível seguinte.

§ 3° A mudança de nível acarretará acréscimo sobre o vencimento base, conforme anexo I.

§ 4° A mudança de nível é automática, desde que cumprido os requisitos para a progressão funcional de que trata esta subseção III, e vigorará no máximo 60(sessenta) dias do exercício seguinte àquele em que o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação.

§ 5° O professor com duas nomeações de cargo ou emprego, previsto em Lei poderá usar a nova habilitação/titulação em cargos ou empregos, obedecendo aos critérios estabelecidos para a mudança de nível

Art.13 – Os níveis serão estruturados segundo os graus de formação exigidos para o provimento do cargo, classificados da seguinte forma:

I – para o cargo de professor

NÍVEL especial – ensino Médio na modalidade normal;

Nível I – formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou Pedagogia ou magistério superior;

II – Área 2 – Séries iniciais do ensino fundamental, formação em nível superior em curso de licenciatura plena, sendo esta: normal superior, magistério superior ou pedagogia.

III - Área 3 – Séries Finais do ensino Fundamental, formação em nível superior de licenciatura plena correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo.

§ 2º O exercício profissional do titular do cargo de professor será vinculado à área de atuação para qual tenha prestado concurso público.

§ 3º O titular do cargo de professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções do magistério:

I – formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico;

II – experiência de, no mínimo, dois anos de docência.

Subseção II

Das classes e dos níveis

Art.7º - As classes constituem a linha de promoção da carreira do titular e cargo do Magistério e são designadas pelas letras de A a F

§ 1º Os cargos serão distribuídos pelas classes em proporção decrescente, da inicial à final

§ 2º O número de cargos dos Profissionais do Magistério será determinado anualmente por ato do Poder Executivo.

Art.8º - Nível: posição do servidor na escala de vencimentos na progressão vertical, conforme nível de escolaridade ou titulação.

Subseção III

Da Progressão Funcional

Art.9º - A progressão funcional é a movimentação do profissional da educação básica dos quadros permanentes e transitórios, dentro do cargo, realizada pela progressão horizontal e pela progressão vertical.

Art.10 – Para efeito de interstício mínimo para progressão funcional, não se conta o tempo em que o profissional da educação básica estiver.

I – licença:

a) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro(a);

b) para serviço militar;

c) para atividade política;

Seção III

Da qualificação profissional

Art.16 – A qualificação, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritário, em especial o de habilitação.

Seção IV
Da jornada de trabalho

Art.17 – A jornada de trabalho do Magistério será de no máximo de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º O professor em exercício na unidade de ensino terá carga horária de 20 (vinte) horas ou de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º O profissional de educação será lotado na unidade de ensino em que houver vaga, dando preferência àquela que esteja nas proximidades de sua residência ou outro local no âmbito da Secretaria Municipal de Educação

§ 3º Fica admitida a alteração da carga horária semanal do professor de 20 para 40 horas, atendendo-se o que se segue:

I – Disponibilização do professor;

II – Priorizar os professores da mesma unidade de ensino;

III – Que o professor não tenha outra atividade de docência;

IV – O valor da remuneração pelo exercício de docência em outro turno dar-se-á na razão de 70% (setenta por cento) do respectivo vencimento básico.

§ 4º Fica assegurado ao professor, no exercício da regência de classe, nas instituições educacionais o percentual de, no mínimo 20% (vinte por cento) de sua carga horária semanal para atividades de orientação pedagógica e apoio à administração.

Art.18 – Fica assegurado a todos os professores em regime de docência, o correspondente a 20% (vinte por cento) de sua jornada semanal para hora-atividade relacionadas ao processo didático-pedagógico.

§ 1º A organização das horas atividades é de responsabilidade da unidade de ensino ou da Secretaria Municipal de Educação e deve estar articulada ao Projeto Político Pedagógico.

§ 2º As horas atividades deverão ser cumpridas na unidade de ensino, ou em local definida pela equipe gestora da unidade de ensino ou pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º Entende-se por hora atividade aquela destinada à preparação e avaliação do trabalho didático, ao atendimento a alunos com dificuldades de aprendizagem, à colaboração com a

administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da Unidade de Ensino.

Seção V

Da remuneração

Subseção I

Do vencimento

Art.19 – A remuneração do titular de cargo de Carreira do Magistério corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

§ 1º Considera-se vencimento básico da Carreira o fixado para os respectivos cargos do Magistério, na classe inicial e no nível mínimo de habilitação.

§ 2º - O reajuste anual do vencimento básico será igual ao percentual de reajuste do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público, considerando a per capta por aluno-ano.

Art.20 – A estrutura de vencimento do quadro do Magistério compõe o Anexo I

Subseção II

Das vantagens

Art.21 – Além do vencimento, o titular de cargo de professor fará jus às seguintes vantagens:

I – gratificações:

a – pelo exercício de direção ou de vice-direção de unidades escolares;

b – pelo exercício de coordenador pedagógico;

c – pelo exercício de supervisão de ensino;

d – pelo exercício em escola de difícil acesso ou em áreas remanescentes de quilombo;

e – pelo exercício de docência em alunos portadores de necessidades especiais

§ 1º - as gratificações não são cumulativas, salvo no caso dos professores que atuam em áreas de difícil acesso e aqueles que estejam exercendo as funções de direção e vice-direção.

Art.22 – A gratificação pelo exercício de direção de unidades escolares observará a tipologias das escolas e corresponderá a:

I – Módulo especial 40% (quarenta por cento) do vencimento para escola que tenha de 50 a 99 alunos.

II – 50% (cinqüenta por cento) do vencimento para escola que tenha entre 100 (cem) e 200 (duzentos) alunos;

III – 60% (sessenta por cento) do vencimento para escola que tenha entre 201 (duzentos e um) a 350 (trezentos e cinqüenta) alunos;

IV – 70% (setenta por cento) do vencimento para a escola que tenha entre 351 (trezentos e cinqüenta e um) a 500 (quinhentos) alunos.

V – 80% (oitenta por cento) do vencimento para a escola que tenha acima de 500 (quinhentos) alunos.

§ 1º O Vice-Diretor, sem prejuízo da remuneração a que faz jus, perceberá gratificação correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do vencimento.

§ 2º - O exercício da função de direção e vice-direção, supervisão e coordenação pedagógica exigirá, do profissional do magistério, a jornada de 40 (quarenta) horas semanais, caso contrário perderá a respectiva função.

§ 3º - A gratificação de que trata o caput observará a dinâmica das matrículas. Caso haja diminuição ou acréscimo de aluno, a gratificação será reenquadrada quando a tipologia não corresponder à quantidade atual.

§ 4º - Escolas que tenha entre100 (cem) e 250 (duzentos e cinqüenta) alunos terão apenas um diretor. Acima de 250 (duzentos e cinqüenta) alunos terão um diretor e um vice-diretor.

Art.23 – A gratificação pelo exercício da Coordenação de Ensino será de 80% (oitenta por cento) do vencimento base do servidor.

Art.24 - A gratificação pelo exercício da Supervisão Pedagógica será de 70% (setenta por cento) do vencimento base do servidor.

Art.25 - A gratificação pelo exercício em turma de Educação Especial será de 30% (trinta por cento) do vencimento.

Parágrafo Único:Só fará jus a esta gratificação o profissional do magistério portador de certificado de curso específico na área de Educação Especial expedido por instituições credenciadas.

Art.26 – gratificação pelo exercício em escolas de difícil acesso ou provimento corresponderá a:

a) 15% (quinze por cento) do vencimento inicial da carreira para distância de 05 a 13 (cinco a treze) quilômetros;

b) 20 % (vinte por cento) do vencimento inicial da carreira para distância de 14 a 30 (quatorze a trinta) quilômetros;

c) 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento inicial da carreira para distância acima de 30 (trinta) quilômetros.

§ 1º - O que trata as alíneas a,b e c deste artigo. Ficará fixada a referência para o deslocamento do professor que mora na sede de Trizidela do Vale e Praça Frei Raimundo Valle – Centro, como ponto de partida. Porém, para os professores que moram na zona rural ficará fixada a sua residência como ponto referencial.
§ 2º - Para os professores que utilizarem transporte público não terão direito à gratificação de difícil acesso.

§ 3º - Os vencimentos de que tratam as alíneas a, b e c, deste artigo, serão calculados com referência no vencimento básico do nível I, Classe A, e proporcional aos dias trabalhados.

§ 4º - Aos professores que fixarem residência no local de trabalho da zona rural terão direito à gratificação de difícil acesso e provimento à razão de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento básico do Nível I, classe A.

SEÇÃO VI

Das Férias

Art.27 – O período de férias anuais do titular de cargo de professor será:

I – quando em função docente, de 45 (quarenta e cinco) dias;

II – nas demais funções de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único – as férias do titular do cargo de professor em exercício nas atividades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com o calendário anual, de forma a atender as necessidades pedagógicas e administrativas do estabelecimento de ensino.

SEÇÃO VII

DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

Art.28 – Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de Profissional de Educação Básica é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º Cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de 01 (um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes;

§ 2º Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá ocorrer com ônus para o ensino municipal:

I – è assegurado ao profissional do magistério o direito a licença para o desempenho de mandato classista sindical no âmbito municipal, representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos. A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogado no caso de reeleiçaão.

II – Quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial;
III – Quando a entidade ou o órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com o serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido;

§ 3º - A cedência ou cessão de professores não poderá ser superior a 3% (três por cento) do quadro de profissionais do magistério, sendo que até 80 % (oitenta por cento) deste percentual poderá ser com ônus para a rede municipal de ensino.

SEÇÃO VIII

Da avaliação do desempenho dos profissionais do magistério

Art.29 - A avaliação anual de desempenho será utilizada como instrumento de aferição dos resultados alcançados pelo professor no exercício de suas funções, para os fins de estabilidade, progressão funcional, e tem como referência os seguintes parâmetros.

I – conduta de comprometimento com o trabalho educativo, assiduidade e pontualidade;
II – domínios específicos do cargo e habilidades próprias da atividade que exerce;
III – relacionamento interpessoal;
IV – esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se;
V – coerência entre os planos e sua execução;
VI – compromisso com as normas que regem a educação.
VII – inter-relação da prática pedagógica com os objetivos educacionais do município, projeto político pedagógico e a proposta pedagógica da escola que atua;
VIII – atendimento aos padrões mínimos, recomendados pelo Ministério da Educação para o funcionamento das escolas;
IX – aprendizagem dos alunos.

§ 1º - Fica a Secretaria Municipal de Educação responsável por desenvolver o modelo de avaliação anual de desempenho do magistério e implementá-lo em 2010, devendo ser regulamentado por Decreto.

§ 2º - A avaliação de que trata o caput deste artigo deverá, preferencialmente, ser realizada em parceria com uma instituição de ensino Superior Pública ou Fundação a ela vinculada.

SEÇÃO IX

Da comissão de gestão do plano de carreira

Art.30 – Fica instituída, por ato do poder executivo, a comissão permanente de gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público, com a finalidade de orientar sua implantação, operacionalização, bem, como, a respectiva manutenção.

§ 1º - A comissão permanente de gestão de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público, será presidida pelo secretário municipal de educação e integrada por representante das secretarias municipais de administração, finanças e da educação, câmara municipal de

vereadores e, paritariamente, da entidade sindical representativa dos servidores públicos municipais de Trizidela do Vale.

§ 2º - A comissão permanente de gestão de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público, será instituída no prazo de 30 dias a contar da publicação da presente lei, e esta formulará seu regimento interno no prazo de 60 dias.

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRASITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 31 – Os atuais integrantes do Magistério, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Novo Plano de Carreira e Remuneração mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Art. 32 – Os servidores que se encontrem á época de implantação do Novo Plano de Carreira e Remuneração em licença para tratar de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art.33 – Os profissionais da Educação Básica, que se encontram à disposição de outros Órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retorno para efetivo exercício das suas funções.

Art.34 – Fica assegurado o mês de abril para revisão dos valores do piso salarial dos servidores da Rede Pública do Magistério de Trizidela do Vale, obedecendo aos critérios estabelecidos na Legislação.

Art.35 – Fica o Chefe do Poder executivo obrigado a conceder ABONO ESPECIAL, ao final de cada exercício financeiro, aos Profissionais do Magistério, de que trata esta lei que estejam em efetivo exercício na Educação Básica Pública. Sempre que o dispêndio com vencimento, gratificações e encargos sociais, não atingirem a aplicação mínima obrigatória de 60% (sessenta por cento) dos recursos destinados ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, preconizado na Lei nº 11.494/2007.

Parágrafo Único – O valor anual gasto com a remuneração dos profissionais do magistério quando atingir a 65% (sessenta e cinco por cento) do FUNDEB, fica o Chefe do Poder Executivo, juntamente com a Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração obrigados a rever este Plano e adequar o referido gasto.

Art.36 – Ao ocupante do cargo da Rede Pública Municipal do Magistério de Trizidela do Vale são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

a) ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;

b) inamovibilidade de dirigente sindical, até 1 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

c) descontar em folha, sem ônus para a Entidade Sindical de quem for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em Assembléia Geral da Categoria.

Art.37 – Os Profissionais do Magistério em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes do magistério só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo.

Art. 38 – O Profissional do Magistério que ao ser enquadrado sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto à Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira dentro de um prazo máximo de 60 (sessenta) dias da publicação do ato de enquadramento.

SEÇÃO II
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 39 – Os Profissionais do Magistério Público Municipal, estável, concursados, regulares e habilitados, e em exercício do Magistério serão enquadrados no nível de habilitação que lhes corresponder.

I – ficam enquadrados no NÍVEL Especial de vencimento de formação em Magistério, os ocupantes do cargo ou emprego de Professores portadores de curso de magistério em nível médio e os de nível médio com formação do magistério acrescido de Estudos Adicionais

II – ficam enquadrados no NÍVEL I de vencimento de graduação em Licenciatura Plena, os profissionais portadores de Diploma/certificado com Licenciatura em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação.

III – ficam enquadrados no Nível II de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Especialização "lato sensu", os ocupantes de cargo ou emprego de professores portadores de Diploma/Certificado com Licenciatura Plena e Especialização "lato sensu" na área de educação em instituições credenciadas pelo Ministério da educação.

IV – Ficam enquadrados no Nível III de vencimento de Licenciatura Plena, acrescida de Mestrado "stricto sensu", os ocupantes de cargo ou emprego de Professores portadores de Licenciatura Plena com Mestrado "stricto sensu" em instituições credenciadas pelo Ministério da educação.

SEÇÃO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40 – O Novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de Trizidela do Vale será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 41 – As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à vinculação constitucional estabelecida para a educação de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) das receitas dos impostos e da transferência do Fundo de Participação do Município (FPM) e do Fundo de

Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB).

Art. 42 – Os casos omissos que se verificarem na elaboração, implantação e operacionalização do presente Plano serão dirimidos em consonância com base na legislação pertinente e pela Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 43 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Trizidela do Vale, Estado do Maranhão, 29 de dezembro de 2009.

Jânio de Sousa Freitas
Prefeito Municipal

PREFEITURA MUNICIPAL DE TRIZIDELA DO VALE–MA
CNPJ. 01.558.070/0001-22
MA 119 - Nº 1670 – AEROPORTO
TRIZIDELA DO VALE-MA

Anexo I da Lei nº ____/2008
Tabela de Progressão Funcional por Classes e Níveis e respectivos Vencimentos do Magistério para jornada de trabalho igual a 20 horas

Níveis	A	B	C	D	E	F
Especial (Nível Médio)	R$ 765,00					
I (Nível Superior)						
II (Especialização)						
III (Mestrado)						

1 – Percentual entre as classes igual a 5% (cinco por cento) com interstício de 5 anos entre as classes

2 – Percentual entre Níveis

- Percentual entre Nível Especial e I igual a 15% (vinte por cento)
- Percentual entre Nível e II igual a 20% (dez por cento)
- Percentual entre Nível II e III igual a 30% (vinte por cento)

Prefeitura Municipal de Trizidela do Vale
Secretaria Municipal de Educação
Plano de Carreira e Remuneração

Cargo: Professor

Fundeb 2008	60%	13,5 folhas
R$ 6.682.965	R$ 4.009.779	R$ 297.020,66

	A	B	C	D	E	F
I	765,00	803,25	841,50	923,74	1009,80	1154,67
II	879,75	923,74	967,73	1062,30	1161,27	1327,87
III	918,00	963,90	1009,80	1108,49	1211,76	1385,61
IV	994,50	1044,23	1093,95	1200,86	1312,74	1501,07

Inc. Trans	R$	1.415,25
Com.	R$	2.287,50
Mag	R$	183.461,00
Sup	R$	82.537,84
Esp	R$	15.442,50
Subtotal	R$	285.144,09
ISSSP	R$	34.217,29
Total	R$	319.361,38
13,5 folhas	R$	4.311.378,64
60%		**64,51**