



ESTADO DO PARÁ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO

Lei 1.570/2016

De 07 de Junho de 2016.



Dispõe sobre a Reestruturação e Implementação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Trabalhadores da Educação Básica Pública da Rede Municipal de Ensino, do Município de Baião, Estado do Pará, e dá Outras Providências.

**Nilton Lopes de Farias**, Prefeito do Município de Baião, Estado do Pará, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara Municipal aprova e eu sanciono a seguinte Lei.

**CAPITULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Esta Lei dispõe sobre a reestruturação, implantação e da gestão do novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal nos termos da legislação vigente.

I - a valorização do servidor da educação, como condição essencial para o sucesso de uma política educacional voltada para a qualidade;

II - a promoção funcional da carreira, de acordo com a formação e qualificação profissional do servidor;

III - a participação do servidor na elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico da Escola;

IV - a socialização do conhecimento como condição de implementação e alicerce da horizontalidade nas relações internas e externas da escola;

V - o compromisso com uma escola verdadeiramente cidadã.

**Art. 2º** - Para os efeitos desta lei entende-se por:

**I** – Rede Municipal de Ensino – é o conjunto de instituições e órgãos que realizem atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

**II** – Trabalhadores da Educação Pública Municipal – é o conjunto de educadores que exercem atividades inerentes ao Magistério Público Municipal e ao Serviço de Apoio Escolar em unidades escolares ou em órgãos centrais ou intermediários do Sistema Municipal de Ensino.

**III** – Magistério Público Municipal - é o conjunto de cargos ocupados por profissionais da educação, que exercem as atividades de docência ou a de suporte pedagógico direto à docência, sendo estes titulares do cargo de Professor do Ensino Público Municipal;

**IV** – Funções de Magistério – são as atividades exercidas por Professores no desempenho de funções educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas o exercício da docência, as de direção ou administração escolar, planejamento, supervisão, orientação educacional, coordenação, assessoramento pedagógico e técnico;

**V** – Apoio Escolar da Educação Pública Municipal - é o conjunto de cargos ocupados por Trabalhadores da Educação, que exercem atividades operacionais, administrativas e técnicas, nas Unidades Escolares e no âmbito da Secretaria Municipal de Educação;

**VI** – Funções de Apoio Escolar – são as atividades exercidas por Auxiliares Educacionais, Assistentes Administrativos Educacionais e Analistas Educacionais no desempenho de atividades meio, relacionadas ao apoio escolar, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício de preparo da alimentação escolar, manutenção e infraestrutura do patrimônio público, transporte escolar, atividades administrativas, informática, multimeios didáticos, nutrição, psicologia, assistência social, terapeuta ocupacional, fisioterapeuta e fonoaudiólogo;

**VII** – Cargo Efetivo – é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, definido pelo poder público, nos termos da Lei, para ser provido e exercido por um titular, o qual exige para ingresso, prévia aprovação em concurso público;

**VIII** – Carreira – é o conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

**IX** – Nível – é a posição vertical que corresponde ao conjunto de cargos de mesma natureza funcional, mesma escolaridade e/ou titulação e de mesmo grau de responsabilidade;

**X** – Classe – é a posição horizontal que identifica o vencimento do trabalhador da educação na estrutura de cada nível do cargo;

**XI** – Vencimento – é a retribuição pecuniária paga ao servidor, cujo valor corresponde a cada nível e classe em que se encontre;

**XII** – Remuneração – é o correspondente ao vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias específicas de cada cargo;

**XIII** – Evolução funcional – é o crescimento do servidor na carreira, através de procedimentos de progressão vertical nos Níveis e progressão horizontal nas Classes;

**XIV** – Hora-Aula – é o tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno e do professor, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

**XV** – Hora-Atividade – é o tempo reservado ao professor, cumprido preferencialmente na escola, para estudo e planejamento, destinado à avaliação do trabalho didático e à socialização de experiências pedagógicas, atividades de formação continuada, reunião, articulação com a comunidade escolar e outras atividades estabelecidas no Projeto Político Pedagógico da Escola;

**XVI** - Quadro Permanente – é o conjunto de cargos de provimento efetivo dos trabalhadores da educação básica escolar;

**XVII** - Quadro Suplementar – é o conjunto de cargos de provimento efetivo ou de funções permanentes do Magistério e do Serviço de Apoio Escolar, não enquadrados no Quadro Permanente instituído por esta Lei;

**XVIII** - Enquadramento – é o posicionamento do servidor ocupante de cargo efetivo em cargo, nível e classes de vencimento, do Quadro Permanente do Magistério e de Serviços de Apoio Escolar instituído por esta Lei, em face da tabela de correlação de cargos.

**Art. 3º** - Todos os servidores do Sistema Educacional do Município de Baião, admitidos antes ou depois desta Lei, serão por ela contemplados, nos termos da legislação vigente.

**Art. 4º** - Para efeito desta Lei entendam-se integrantes do Quadro Permanente dos Trabalhadores da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Município de Baião os seguintes cargos, classificados e inseridos nos grupos ocupacionais, abaixo relacionados:



ESTADO DO PARÁ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO



**I – Grupo Magistério:**

**Cargo: Professor:**

- Docente;
- Suporte Pedagógico;
- Assessoramento Técnico Pedagógico.

**II – Grupo de Apoio Escolar:**

**a) Cargo: Auxiliar Educacional:**

- Servente Escolar;
- Manipulador de Alimentos ou Merendeira;
- Vigilante Escolar;
- Motorista de Transporte Escolar;
- Monitor Escolar.

**b) Cargo: Assistente Administrativo Educacional**

**c) Cargo: Analista Educacional:**

- Psicólogo;
- Nutricionista;
- Assistente Social;
- Terapeuta Ocupacional;
- Fonoaudiólogo;
- Fisioterapeuta.

**Parágrafo Único** - O Trabalhador da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Município de Baião concursado e ocupante de cargo efetivo como Auxiliar Educacional que por algum motivo não tenha recebido portaria de nomeação da Secretaria de Educação, mas que tenha no mínimo 03 (três) anos de trabalho em Unidades Escolares ou no âmbito da Secretaria Municipal de Educação será para efeito desta Lei considerado como integrante do Quadro Permanente dos Trabalhadores da Educação Básica da Rede Pública de Ensino do Município de Baião.

**CAPÍTULO II**  
**DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS.**  
**SEÇÃO I**  
**DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

**Art. 5º** - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Rede Pública Municipal de Ensino de Baião, objetiva a qualificação profissional contínuo e a valorização dos Trabalhadores em Educação através de remuneração digna e, por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

**I** - reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;

**II** - profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional contínuo, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;

**III** - formação continuada dos Trabalhadores em Educação;

**IV** - promoção da educação visando o pleno desenvolvimento do trabalhador em educação e seu preparo para o exercício da cidadania;

**V** - liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;

**VI** - organização da gestão democrática do ensino público municipal através do fortalecimento dos Conselhos Escolares, criação dos Grêmios Livres e de eleições diretas para diretores e vice-



ESTADO DO PARÁ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO

diretores das escolas e Unidades Infantís, respeitadas as diretrizes estabelecidas no Art. 14 da Lei Federal 9.394/96 e no Art. 4º, item I, da resolução 02/09 do CNE/CEB e no PME de Baião;

VII - valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

VIII - avanço na carreira, através da progressão horizontal e vertical.

IX - período reservado ao Professor, incluído em sua jornada, a estudos, planejamento e avaliação das atividades discentes;

X - promover o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados a população baionense;

XI - a participação do servidor na elaboração e execução do Projeto Político Pedagógico da Escola.

SEÇÃO I  
DA ESTRUTURA DA CARREIRA  
SUBSEÇÃO I  
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º - A estrutura organizacional da carreira dos cargos que integram os Grupos Ocupacionais do Magistério e Apoio Escolar é disposta em níveis, assim considerada:

**I - Professor:** os níveis do cargo de professor são 05 (cinco):

- a) Nível I - formação em nível médio na modalidade normal;
- b) Nível II - formação em nível superior em curso de licenciatura nas áreas de conhecimento específicas do currículo ou com formação em nível superior na área de pedagogia, nos termos da legislação vigente;
- c) Nível III - formação em nível superior em curso de licenciatura e/ou com formação pedagógica, acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização na área de educação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- d) Nível IV - formação em nível superior em curso de licenciatura e/ou com formação pedagógica, acrescida de mestrado na área de educação;
- e) Nível V - formação em nível superior em curso de licenciatura e/ou com formação pedagógica, acrescida de doutorado na área de educação.

**II - Auxiliar Educacional:** os níveis do cargo de auxiliar educacional são 05 (cinco):

- a) Nível I - formação de nível fundamental completo;
- b) Nível II - formação de nível médio;
- c) Nível III - formação de nível técnico compatível com a área de atuação;
- d) Nível IV - formação de nível superior em área pedagógica ou afim;
- e) Nível V - Formação em nível superior, acrescido de pós-graduação especialização na área de educação ou própria dentro de sua área, com a duração mínima de 360 horas.

**III - Assistente Administrativo Educacional:** os níveis do cargo de assistente educacional são 04 (quatro):

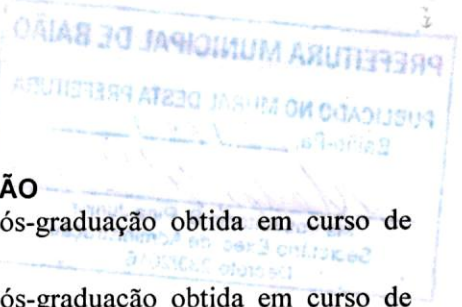
- a) Nível I - formação de nível médio;
- b) Nível II - formação de nível técnico compatível com área de atuação;
- c) Nível III - formação de nível superior em área pedagógica ou afim;
- d) Nível IV - formação de nível superior, acrescido de pós-graduação especialização na área de educação ou própria dentro de sua área, com duração mínima de 360 horas.

**IV - Analista Educacional:** os níveis do cargo de analista educacional são 04 (quatro):

- a) Nível I - formação em nível superior em área específica para o desempenho de seu cargo;
- b) Nível II - formação em nível superior acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização em área específica, com duração mínima de 360 horas;



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**



c) Nível III - formação em nível superior acrescida de pós-graduação obtida em curso de mestrado dentro de sua área;

d) Nível IV - formação em nível superior acrescida de pós-graduação obtida em curso de doutorado dentro de sua área.

§ 1º - O concurso público para professor será realizado por área de atuação ou disciplina, não sendo alterada em função da mudança de nível, sendo este para ingresso no nível II, respeitando a legislação vigente.

§ 2º - Os trabalhadores efetivos que no ato da aprovação desta Lei não se enquadrarem dentro do nível de escolaridade exigido comporão o Quadro Suplementar e terão um prazo de 05 (cinco) anos para adequar-se à escolaridade exigida na referida Lei.

§ 3º - Os atuais ocupantes dos cargos administrativos e operacionais e que são servidores da educação terão os seus cargos transformados nos novos cargos dispostos nesta Lei, no ato do enquadramento.

**Art. 7º** - Cada Nível das respectivas carreiras constituirá uma linha de progressão composta por 10 (dez) classes, definidas de "A" a "J", cuja evolução funcional dar-se-á mediante critérios de avaliação de desempenho e participação em programas de desenvolvimento profissional, com a indicação dos valores devidos a título de vencimento.

**Parágrafo Único:** A letra "A" representa a classe inicial da carreira que direcionará os valores iniciais de cada nível.

**Art. 8º** - Os cargos dos grupos magistério e apoio escolar do Quadro Permanente da Rede Pública de Ensino do Município de Baião são os descritos nesta Lei.

**Parágrafo Único:** As descrições e especificações dos cargos tratados no *caput* deste artigo contêm denominação do cargo, grupo ocupacional, descrição sumária e detalhada, os requisitos de escolaridade/habilitação profissional exigidos para os cargos e a jornada de trabalho, na forma estabelecida nesta Lei.

**CAPÍTULO III**  
**DO PROVIMENTO DO CARGO, DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DO**  
**DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**  
**SEÇÃO I**  
**DO INGRESSO NA CARREIRA**

**Art. 9º** - A partir desta Lei a investidura no cargo de Professor do Grupo Ocupacional do Magistério e nos cargos do Grupo Ocupacional de Apoio Escolar dar-se-á mediante aprovação em Concurso Público de provas ou provas e títulos, preenchidos os requisitos estabelecidos na legislação vigente, sendo que o ingresso na carreira será pelo nível correspondente à habilitação do candidato, sempre na classe "A" e com o vencimento do respectivo cargo.

§ 1º - A regulamentação do concurso público, respeitando a legislação, a lei Orgânica do Município e os termos desta Lei, conterà exigências comuns a todos os candidatos e serão baixadas pelo Executivo em diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN e demais normas em vigor.

§ 2º - O professor que ingressar na carreira com titulação correspondente aos Níveis III, IV e V, somente poderá requerer progressão funcional após ter cumprido o estágio probatório, sendo-lhe



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

permitida, neste caso, a progressão imediata para o Nível correspondente à sua titulação, observadas as regras de progressão dispostas nesta Lei.

§ 3º - Constitui requisito mínimo para investidura na carreira, habilitação específica para cada cargo, conforme descrito na presente Lei.

**Art. 10** - O servidor, uma vez empossado, durante o período de estágio probatório, deverá participar dos programas de capacitação funcional exigidos para o desempenho do cargo.

**Parágrafo Único:** O Estágio Probatório será realizado conforme determina o art. 20, da Lei Complementar Municipal nº 002/2007.

**SEÇÃO II**  
**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 11** - A avaliação de desempenho será realizada de acordo com o regulamento definido por ato do Poder Executivo, tomando por base as normas que orientam a matéria em âmbito nacional e estadual.

§ 1º - A avaliação para o desempenho do profissional da educação de que trata a presente Lei e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, deverá ser realizada com base nos seguintes princípios:

1 - para o profissional do magistério e do apoio escolar:

1.1 - participação democrática: o processo de avaliação deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os trabalhadores da educação da rede de ensino;

2 - para os sistemas de ensino:

2.1 - amplitude: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:

2.1.1 - a formulação das políticas educacionais;

2.1.2 - a aplicação delas pelas redes de ensino;

2.1.3 - o desempenho dos profissionais da educação;

2.1.4 - a estrutura escolar;

2.1.5 - as condições socioeducativas dos educandos;

2.1.6 - os resultados educacionais da escola;

2.1.7 - outros critérios.

§ 2º - A avaliação para o desempenho profissional a que se refere deve reconhecer a interdependência entre o trabalho do trabalhador da educação de que trata a presente Lei e o funcionamento geral do sistema de ensino e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao trabalhador um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo.

**SEÇÃO III**  
**DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**



ESTADO DO PARÁ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO

**Art. 12** - O desenvolvimento na carreira dos trabalhadores da educação é a movimentação dentro de seu cargo e ocorrerá mediante os seguintes procedimentos:

- I - Progressão funcional vertical;
- II - Progressão funcional horizontal.

§ 1º - O servidor ocupante dos cargos do Quadro Suplementar somente concorrerá à progressão horizontal.

§ 2º - O servidor somente fará jus às progressões funcionais tratadas nesta Lei, após o cumprimento do estágio probatório e avaliação da comissão.

SUBSEÇÃO I  
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL VERTICAL

**Art. 13** - A Progressão funcional vertical é a passagem do servidor de um Nível para outro imediatamente superior de uma determinada carreira, dentro do mesmo cargo, habilitando-se os candidatos à progressão de acordo com a elevação da escolaridade e ou titulação acadêmica obtida na área da educação, na seguinte forma:

I - Para o cargo de Professor:

a) a progressão para o Nível II ocorrerá mediante a obtenção da graduação em licenciatura plena;

b) a progressão para o Nível III ocorrerá mediante a obtenção do título de pós-graduação *lato sensu*, Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, na área da educação;

c) a progressão para o Nível IV ocorrerá mediante a obtenção do título de pós-graduação *stricto sensu*, Mestrado na área da educação;

d) a progressão para o Nível V ocorrerá mediante a obtenção do título de pós-graduação *stricto sensu*, Doutorado na área da educação.

II - Para o cargo de Auxiliar Educacional:

a) a progressão para o Nível II ocorrerá mediante a obtenção do ensino médio;

b) a progressão para o Nível III ocorrerá mediante a obtenção do curso de nível técnico ou profissionalizante na área de atuação;

c) a progressão para o Nível IV ocorrerá mediante a obtenção do nível superior;

d) a progressão para o Nível V ocorrerá mediante a obtenção em curso de nível superior, acrescido de pós-graduação *lato sensu*, Especialização na área de educação.

III - Para o cargo de Assistente Administrativo Educacional:

a) a progressão para o Nível II ocorrerá mediante a obtenção do curso de nível técnico ou profissionalizante na área de atuação;

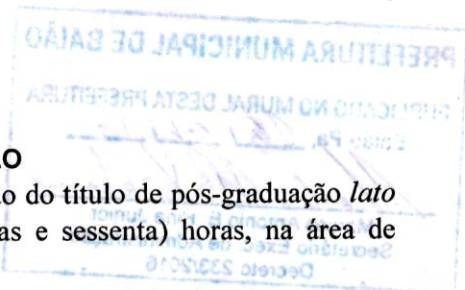
b) a progressão para o Nível III ocorrerá mediante a obtenção de curso de graduação superior.

c) a progressão para o Nível IV ocorrerá mediante a obtenção de curso de nível superior, acrescido de pós-graduação *lato sensu*, Especialização na área de educação.

IV - Para o cargo de Analista Educacional:



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**



a) A progressão para o Nível II ocorrerá mediante a obtenção do título de pós-graduação *lato sensu*, Especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, na área de atuação;

b) A progressão para o Nível III ocorrerá mediante a obtenção do título de pós-graduação *stricto sensu*, Mestrado na área de atuação;

c) A progressão para o Nível IV ocorrerá mediante a obtenção do título de pós-graduação *stricto sensu*, Doutorado na área de atuação.

**Parágrafo Único:** Será mantida a mesma classe a em que estiver situado o servidor, por ocasião de sua progressão para outro Nível, conforme tratado neste artigo.

**Art. 14** - Os cursos de graduação, pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, para os fins previstos nesta lei, realizados por ocupantes de cargo dos grupos magistério e de apoio escolar, somente serão considerados para fins de progressão, se ministrados por instituição e cursos regularizados, por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

**Art. 15** - A progressão funcional vertical dos Trabalhadores da Educação do Nível I para os demais Níveis ocorrerá de forma automática, após ser requerida pelas vias legais pelo servidor, mediante a apresentação do comprovante da nova habilitação, após ter cumprido o estágio probatório.

**Art. 16** - O servidor que ocupar dois cargos do Quadro Permanente do Magistério, nos termos das disposições constitucionais que tratam do acúmulo remunerado de cargos públicos, poderá utilizar a mesma titulação para fins de progressão funcional vertical em ambos os cargos.

**Art. 17** - Na progressão vertical quando da mudança de um nível para outro será acrescido um percentual no vencimento base da carreira inicial de cada nível, do Grupo Magistério conforme descrito a baixo:

**a) Professor:**

**I** - O acréscimo no vencimento base do professor de Nível Médio que progredir para o Nível Superior será de 50% (cinquenta por cento).

**II** - O acréscimo no vencimento base do professor de Nível Médio que progredir para o Nível de Especialista será de 80% (oitenta por cento);

**III** - O acréscimo no vencimento base do professor de Nível Médio que progredir para o Nível de Mestrado será de 90% (noventa por cento);

**IV** - O acréscimo no vencimento base do professor de Nível Médio que progredir para o Nível de Doutorado será de 100% (cem por cento).

**Art. 18** - Na progressão vertical quando da mudança de um nível para outro será acrescido um percentual no vencimento base da carreira inicial de cada nível, do Grupo de Apoio Escolar, conforme descrito a baixo:

**a) Auxiliar Educacional:**

**I** - O acréscimo no vencimento base do auxiliar educacional de Nível Fundamental que progredir para o Nível Médio será de 15% (quinze por cento);

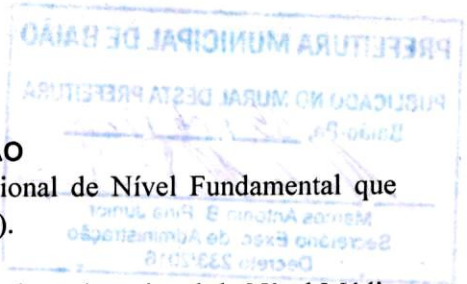
**II** - O acréscimo no vencimento base do auxiliar educacional de Nível Fundamental que progredir para o Nível Técnico ou Profissionalizante será de 20% (vinte por cento);

**III** - O acréscimo no vencimento base do auxiliar educacional de Nível Fundamental que progredir para o Nível Superior será de 50% (cinquenta por cento);





**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**



**IV** - O acréscimo no vencimento base do auxiliar educacional de Nível Fundamental que progredir para o Nível de Especialista será de 80% (oitenta por cento).

**b) Assistente Administrativo Educacional:**

**I** - O acréscimo no vencimento base do assistente administrativo educacional de Nível Médio que progredir para o Nível Técnico ou Profissionalizante será de 20% (vinte por cento);

**II** - O acréscimo no vencimento base do assistente administrativo educacional de Nível Médio que progredir para o Nível Superior será de 50% (cinquenta por cento);

**III** - O acréscimo no vencimento base do assistente administrativo educacional de Nível Médio que progredir para o Nível de Especialista será de 80% (oitenta por cento).

**c) Analista Educacional:**

**I** - O acréscimo no vencimento base do Analista Educacional de Nível Superior que progredir para o Nível de Especialista será de 30% (trinta por cento);

**II** - O acréscimo no vencimento base do Analista Educacional de Nível Superior que progredir para o Nível de Mestrado será de 40% (quarenta por cento);

**III** - O acréscimo no vencimento base do Analista Educacional de Nível Superior que progredir para o Nível de Doutorado será de 50% (cinquenta por cento);

**Parágrafo Único** - Os funcionários ocupantes do cargo Auxiliar Educacional, que não tenham o ensino fundamental completo, farão jus ao vencimento igual ao do Nível I, ficando impossibilitados de progredir na carreira, tendo os mesmos até o final do ano de 2017 para concluir o ensino fundamental, após essa data os mesmos terão seus cargos extintos, uma vez que no Art. 8º da Resolução CNE/CEB nº 5, de 3 de agosto de 2010, define que até 2020 todos deverão ter nível médio.

**Art. 19** - A progressão vertical, quando devida, será efetivada a partir de 1º (primeiro) de março, para o Trabalhador da Educação que apresentar o comprovante exigido até o dia 31 de dezembro do ano anterior. O Trabalhador que apresentar o comprovante exigido no período de 01 de Janeiro a 30 de junho obterá sua progressão vertical efetivada a partir de 1º (primeiro) de setembro do mesmo ano.

**SUBSEÇÃO II**

**DA PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL**

**Art. 20** - A progressão funcional horizontal é a passagem do trabalhador da educação de uma classe para outra imediatamente superior, dentro do respectivo cargo de ingresso no serviço público municipal e dar-se-á de forma alternada, ora automática, ora mediante a avaliação de desempenho a cada interstício de três anos, computando-se para este fim, o tempo de efetivo exercício no cargo, incluindo os afastamentos temporários remunerados, previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Baião.

§ 1º - A primeira progressão na carreira dar-se-á de forma automática mediante o cumprimento do estágio probatório.

§ 2º - Caso o órgão competente não proceda à avaliação de desempenho, o servidor progredirá automaticamente para a próxima classe na carreira, sem prejuízo das progressões futuras.

§ 3º - Para efeito do interstício, intervalo entre uma progressão funcional e outra, não se conta o tempo em que o servidor estiver:

**I** - em licença:

- a) Por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro (a);
- b) Para o serviço militar;
- c) Para atividade política;
- d) Por interesse particular.

**II** - afastamento para servir em outro órgão ou entidade.



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

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

§ 4º - Será concedido ao servidor por ocasião de cada progressão horizontal, quando da mudança de classes, um percentual de 5% (cinco por cento), que serão acrescidos no vencimento da carreira.

§ 5º - A progressão horizontal dos trabalhadores em educação pública do município de Baião ocorrerá dentro do mesmo nível com interstício de 03 (três) anos, obedecendo aos critérios específicos de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira, assegurados pela Instituição.

§ 6º - A Progressão Horizontal será concedida aos Servidores da Educação, que obtiverem no triênio, em seu Boletim Anual de Desempenho do Servidor da Educação, a pontuação mínima estipulada pela Comissão de Avaliação e Valorização dos Servidores da Educação Pública do município de Baião.

§ 7º - Caso a disponibilidade orçamentária e financeira limite o número de progressões horizontais, o Município ficará obrigado a efetivá-las em até um ano a contar da data em que o servidor tenha adquirido o direito, lhe sendo assegurado o pagamento dos retroativos a data em que tenha satisfeito os requisitos para obtê-la.

**CAPÍTULO IV**  
**DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art. 21** - A qualificação profissional, objetivando a progressão na carreira, se dará através do aprimoramento permanente dos trabalhadores em educação e será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários.

**Art. 22** - A licença para qualificação profissional será remunerada, e consiste no afastamento do membro da carreira de suas funções, computando o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida:

I - para frequência a cursos de mestrado e doutorado em instituições credenciadas;

II - para participar em congressos, simpósios ou similares referentes à educação e ao magistério.

§ 1º - A Comissão de Gestão o Plano de Carreira formulará diretrizes que, mediante homologação pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, disciplinarão o número anual das licenças de que trata o inciso I deste artigo e as condições para a sua concessão.

§ 2º A licença para qualificação profissional deverá ser solicitada pelo servidor à Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º A licença para qualificação profissional terá a duração equivalente ao período do curso.

§ 4º Quando afastado com ônus, fica o servidor obrigado a prestar serviço, na respectiva função, à Administração Municipal, por um prazo correspondente ao período do afastamento, sob pena de restituir aos cofres públicos o que tiver recebido quando de seu afastamento.

§ 5º O ato concedendo a autorização para afastamento somente será publicado após o compromisso expresso do servidor interessado, relativamente à exigência prevista no parágrafo anterior.

**CAPÍTULO V**  
**DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 23** - Para os efeitos desta lei entende-se na composição da jornada de trabalho, observar-se-á para o servidor ocupante do cargo de professor, em regência de classe, o limite máximo de 2/3



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

(dois terços) da jornada para o desempenho das atividades de interação com os educandos e de 1/3 para as atividades extraclasse.

**Art. 24** - O servidor ocupante do cargo de professor, em regência de classe, submeter-se-á à jornada mínima de trabalho, que será aplicada, de forma escalonada, nos seguintes termos:

- I - Jornada mínima de 120 (cento e vinte) horas para o ano de 2016;
- II - Jornada mínima de 135 (cento e trinta e cinco) horas a partir de fevereiro de 2017;
- III - Jornada mínima de 140 (cento e quarenta) horas a partir de fevereiro de 2018;

§ 1º - Poderá ser aplicada a jornada mínima de 150 (cento e cinquenta) horas a partir de fevereiro de 2019, desde que haja prévia autorização do Conselho Municipal de Educação e atendidos os requisitos e condições estabelecidas pela Lei Complementar Federal nº 101/2000.

§ 2º - As jornadas de trabalho previstas neste artigo compreendem as horas aula e as horas atividades.

§ 3º - Na vigência desta Lei a hora de interação com o educando corresponderá a 2/3 (dois terços) e a hora atividade corresponderá a 1/3 (um terço) do total da jornada de trabalho, sendo que a hora atividade será destinada à preparação, planejamento, avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola, definida em seu Projeto Político Pedagógico.

§ 4º - A hora atividade será cumprida parte na unidade escolar e a outra parte em local de livre escolha do professor.

§ 5º - O professor que não se encontrar no exercício da regência de classe, não fará jus a hora atividade, podendo sua jornada de trabalho ser de até 40 (quarenta) horas semanais.

**Art. 25** - O aumento ou a redução da jornada de trabalho do professor para os limites máximo e mínimo levará em conta reciprocamente o interesse da Secretaria Municipal de Educação e a opção do professor.

**Parágrafo Único** - Após a conclusão do ano letivo e antes da lotação do novo ano letivo, o professor continuará fazendo jus a remuneração paga de acordo com a sua jornada de trabalho exercida no final do ano letivo concluído.

**Art. 26** - Havendo interesse recíproco do professor e da Secretaria Municipal de Educação poderá ser aplicada jornada abaixo do mínimo estabelecido nesta Lei, não podendo esta ser inferior a 45 (quarenta e cinco) horas.

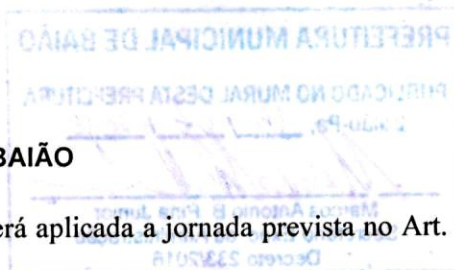
**Art. 27** - O Professor do Sistema de Ensino Público Municipal poderá acumular dois cargos parciais fazendo as combinações possíveis, desde que a soma das jornadas de trabalho não exceda 60 (sessenta) horas semanais, devendo sempre possuir as devidas habilitações.

**Art. 28** - O Profissional da Educação Infantil seguirá calendário próprio, observando Deliberação do Conselho Municipal de Educação e homologação do Secretário Municipal de Educação, sendo-lhe assegurados todos os direitos e vantagens estabelecidos por esta Lei.

**Art. 29** - Poderá ser assegurada a jornada de trabalho até o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais, considerando a distribuição igualitária da carga horária existente na instituição de ensino priorizando os professores concursados nas áreas específicas e que tem maior tempo de atuação na unidade escolar.



**ESTADO DO PARÁ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**



**Art. 30** – Aos servidores do Grupo de Apoio Escolar será aplicada a jornada prevista no Art. 19, da Lei Complementar Municipal nº 002/2007.

**CAPÍTULO VI  
DA REMUNERAÇÃO, FÉRIAS E CEDÊNCIA  
SEÇÃO I  
DO VENCIMENTO**

**Art. 31** - A remuneração dos trabalhadores em educação pública municipal corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontra acrescido das vantagens pecuniárias a que faz jus.

§ 1º - Considera-se vencimento base da carreira o fixado para a referência inicial da classe a que pertença, e no nível mínimo de habilitação.

§ 2º - A estrutura salarial do Magistério e do Apoio Escolar, a composição, as especificações e os valores de vencimentos de cargos e funções estão dispostas nos anexo I, da presente Lei.

§ 3º - O reajuste será periódico dos vencimentos iniciais e da remuneração básica da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, com ganhos adicionais proporcionais ao crescimento da arrecadação dos tributos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 4º - O vencimento base do Pessoal do Magistério deverá ser corrigido pelo mesmo percentual concedido a correção do Piso Salarial Profissional Nacional, obrigatoriamente no primeiro mês de cada ano, conforme a Lei nº. 11.738/2008.

§ 5º - O vencimento base do Pessoal do Apoio Escolar deverá ser corrigido por lei municipal, obrigatoriamente no primeiro mês de cada ano.

**SEÇÃO II  
DAS VANTAGENS**

**Art. 32** - Além do vencimento, o trabalhador em educação fará jus às seguintes vantagens:

I - Gratificações:

- a) Pelo exercício da função de direção e vice-direção de unidades escolares e Professor responsável de unidades escolares;
- b) Por deslocamento;
- c) Pelo exercício de docência com alunos que se caracterizam como Pessoas Com Deficiência – PCD;
- d) Pelo exercício da função de Secretário de unidade escolar;
- e) Pelo exercício da função de coordenação Pedagógica de escolas;
- f) Pelo exercício em classes multisseriadas.

II - Adicionais:

- a) Por tempo de serviço;
- b) Por insalubridade;
- c) Por periculosidade;
- d) Por serviço extraordinário;
- e) Pelo exercício de atividades noturnas.

§ 1º - As gratificações e os adicionais incidirão sobre o vencimento base do nível e da classe do trabalhador em educação pública municipal, e sobre a jornada de trabalho do profissional.

§ 2º - As gratificações não são cumulativas prevalecendo sempre a de maior valor.



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

**Art. 33** - A gratificação pelo exercício da função de direção de unidade escolar observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

- I – 200 horas-aula mensais, para escolas de grande porte, acrescidas de 50%;
- II – 200 horas-aula mensais, para escolas de médio porte, acrescidas de 40%;
- III – 200 horas-aula mensais, para escolas de pequeno porte, acrescidas de 30%;

§ 1º - Nas escolas de pequeno porte não terá vice-diretor, nas demais conforme abaixo:

- a) 01 (um) vice-diretor para escola de médio porte;
- b) 02 (dois) vice-diretores para escolas de grande porte.

§ 2º - A gratificação pelo exercício da função de vice-direção de unidade escolar corresponderá a 70% (setenta por cento) da gratificação devida à função de direção.

§ 3º - Para efeito de classificação da tipologia das escolas expressa no *caput* deste artigo, fica assim instituído:

- a) escola de pequeno porte é aquela que possui de 300 a 500 alunos;
- b) escola de médio porte é aquela que possui de 501 a 900 alunos;
- c) escola de grande porte é aquela que possui acima de 900 alunos.

§ 4º A gratificação pela função de Coordenador Escolar corresponderá a 50% (trinta por cento) do vencimento básico da carreira, devendo ser paga para o professor de escola polarizada, designado para responder pela condução administrativa e pedagógica da unidade escolar com número de 101 a 299 alunos.

§ 5º A gratificação pela função de professor-coordenador de unidade escolar corresponderá a 30% (trinta por cento) do vencimento básico da carreira, devendo ser paga para o professor de escola polarizada, designado para responder pela condução administrativa e pedagógica da unidade escolar com número de 50 (cinquenta) até 100 (cem) alunos.

**Art. 34** - A gratificação por deslocamento será de acordo com os seguintes critérios:

I – Deslocamentos de 05 (cinco) km até 20 (vinte) km de distância 15% (quinze por cento) do vencimento básico da carreira;

II – Deslocamentos acima de 20 (vinte) km até 50 (cinquenta) km de distância da zona urbana 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento básico da carreira;

III – Deslocamentos acima de 50 (cinquenta) km de distância da zona urbana 30% (cem por cento) do vencimento básico da carreira.

§1º - A referida gratificação só será efetuada mediante necessidade de deslocamento do servidor, atendendo o interesse da Secretaria Municipal de Educação, no espaço rural, do espaço rural para o urbano, do urbano para o rural e entre espaços urbanos do Município de Baião, para unidade escolar diversa daquela de origem do servidor.

§2º - Entende-se como unidade escolar de origem aquela para qual o servidor prestou concurso público ou foi deslocado de forma definitiva;

§3º - Vedado o pagamento desta gratificação aos servidores que, mesmo deslocados de sua unidade escolar de origem, residam a menos de 5 (cinco) quilômetros da nova unidade escolar.

§4º - Vedado o pagamento desta gratificação para deslocamentos dentro de um mesmo espaço urbano;

§5º - Entende-se como espaço urbano a sede do município, a sede dos distritos e vilas do município.

**Art. 35** - A gratificação pelo exercício de docência com alunos caracterizados como Pessoa Com Deficiência – PCD corresponderá a 10% (dez por cento) do vencimento base da carreira.

**Art. 36** - A gratificação do trabalhador em educação pelo exercício da função de secretário de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá a:

I - 15% (quinze por cento) do vencimento básico da carreira nas escolas de pequeno porte;

II - 20% (vinte por cento) do vencimento básico da carreira nas escolas de médio porte;

III - 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento básico da carreira nas escolas de grande porte.



ESTADO DO PARÁ  
PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO

**Parágrafo Único.** Para efeito de classificação de tipologia das escolas expressa no *caput* deste artigo, fica instituído que as gratificações serão de acordo com o porte das escolas definido no Art. 33, § 3º, desta Lei.

**Art. 37** - A gratificação de função de coordenação pedagógica será concedida aos trabalhadores em educação que exercem o cargo de professor na função de coordenador pedagógico e corresponderá a 20% (vinte por cento) do vencimento base da carreira.

**Parágrafo Único:** Os coordenadores pedagógicos serão lotados conforme a tipologia da escola:

- I - 01 (um) coordenador pedagógico para escola de pequeno porte;
- II - 02 (dois) coordenadores pedagógicos para escolas de médio porte;
- III - 03 (três) coordenadores pedagógicos para escola de grande porte.

**Art. 38** - A gratificação pelo exercício de docência em classes multisseriadas corresponderá a 20% (vinte por cento) do vencimento básico da carreira.

**Art. 39** - O Adicional por Tempo de Serviço será concedido de acordo com o art. 64, da Lei Complementar Municipal nº 002/2007.

**Art. 40** - O adicional pelo exercício em atividades insalubres será concedido nos termos dos artigos 65 à 68, da Lei Complementar Municipal nº 002/2007.

**Art. 41** - O adicional por periculosidade será concedido nos termos dos artigos 65 à 68, da Lei Complementar Municipal nº 002/2007.

**Art. 42** - O adicional pelo serviço extraordinário será calculado de acordo com o que determina os artigos 69 e 70, da Lei Complementar Municipal nº 002/2007.

**Art. 43** - O Adicional pelo exercício de atividades noturnas será concedido nos termos do art. 71, da Lei Complementar Municipal nº 002/2007.

**SEÇÃO III  
DAS FÉRIAS**

**Art. 44** - O período de férias anuais dos trabalhadores em educação pública municipal será de:

**I** - Titular de cargo de professor e atuando em atividade docente será de quarenta e cinco (45) dias concedidos nos períodos de férias escolares, de acordo com o calendário anual de forma a atender às necessidades didáticas do estabelecimento;

**II** - O período de férias anuais, nas demais funções será de 30 (trinta) dias, de modo a atender às necessidades pedagógicas, técnicas e administrativas do estabelecimento, devendo-se elaborar uma planilha para a referida concessão, conforme necessidades do Sistema Municipal de Ensino.

**Parágrafo único.** Os servidores ao saírem em gozo de férias farão jus a um adicional de um terço (1/3) de sua remuneração.

**SEÇÃO IV  
DA CEDÊNCIA**

**Art. 45** - Cedência ou cessão é o ato através do qual o titular do cargo é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da Rede Municipal de Ensino.

§ 1º - A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

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

I - quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação;



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

II - quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Rede Municipal de Ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

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

§ 4º - A cedência ou cessão para servidor eleito para entidade representativa de classe no âmbito municipal, estadual ou federal, será com ônus para o município sem prejuízo do interstício:

a) A cedência ou cessão tratada neste parágrafo terá duração igual à do mandato, e será prorrogada no caso de reeleição, bem como o período da cedência ou cessão será contada para todos os efeitos legais.

**CAPÍTULO VII**  
**DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA**

**Art. 46** - Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR dos Servidores da Secretaria Municipal de Educação de Baião, essa comissão será designada por ato do Secretário Municipal de Educação ou do Prefeito e terá a seguinte composição:

a) 03 (três) representantes da Secretaria Municipal de Educação;

b) 03 (três) representantes dos servidores da área da educação, pertencentes aos quadros permanentes do Magistério e do Apoio Escolar, eleitos pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação – SINTEPP;

c) 02 (dois) representantes do Conselho Municipal de Educação;

§ 1º - O Coordenador da Comissão de Gestão do Plano será eleito na primeira reunião da respectiva Comissão.

§ 2º - A Comissão de Gestão do Plano, dentre as suas competências, servirá de organismo consultivo, deliberativo e sugestivo e deverão:

**I** – incentivar, coordenar e acompanhar o processo de avaliação de desempenho funcional;

**II** – apreciar assuntos concernentes ao desenvolvimento dos trabalhadores da educação na carreira compreendendo as progressões;

**III** – desenvolver estudos e análises que subsidiem informações para fixação e aperfeiçoamento da política de pessoal;

**IV** – planejar, organizar e coordenar o sistema de avaliação de desempenho funcional dos servidores alcançados por esta Lei;

**V** – examinar e emitir parecer conclusivo sobre os pedidos de progressão funcional;

**VI** – acompanhar o enquadramento e sua revisão anual dos trabalhadores da educação;

**VII** – responder às consultas relativas às matérias de sua competência;

**VIII** – analisar os recursos administrativos dos servidores, cabendo ao Secretário Municipal de Educação deliberar.

§ 3º - O mandato dos membros da comissão será de 03 (três) anos, podendo haver recondução, uma única vez desde que indicados pelos segmentos representativos.

§ 4º - Os membros da Comissão de Gestão do Plano de Carreira exercerão suas funções sem prejuízo das suas atividades e sem direito à remuneração excedente, sendo-lhes assegurado horário de trabalho compatível com o funcionamento da Comissão.

**CAPÍTULO VIII**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS**  
**SEÇÃO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 47** - Será mantida, no respectivo órgão da Educação, a vinculação profissional de todos os trabalhadores da educação de que trata a presente Lei, a fim de melhor acompanhar as despesas e os investimentos decorrentes da manutenção e desenvolvimento do ensino a partir da sua aprovação.



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

**Art. 48** - Os servidores que se encontrarem, à época de implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, em licença para tratar de interesse particular, serão enquadrados por ocasião do retorno às atividades, desde que atendam os requisitos exigidos.

**Parágrafo Único** Os servidores do Quadro de Pessoal dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal, que se encontrarem à disposição de outros órgãos ou em outras funções na educação que não tenham relação com o seu cargo, não serão enquadrados nos termos desta lei, salvo no retorno para o efetivo exercício das suas funções.

**Art. 49** - Fica vedada a contratação de professores que não possuam curso de licenciatura plena em pedagogia para o exercício da docência na educação infantil, nos anos iniciais do ensino fundamental, bem como nas 1º e 2º etapas da educação de jovens e adultos através de concurso público ou não, a partir da implementação desta Lei.

**Parágrafo Único** Tratando-se de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária e excepcional a vedação do *caput* do presente artigo será aplicada a partir do ano de 2018.

**Art. 50** - A Organização da gestão democrática do ensino público municipal através do fortalecimento dos conselhos escolares, do incentivo a eleição dos grêmios livres e de eleições diretas para diretores e vice-diretores de escolas, esta última será regulamentada através de Lei específica.

I - será criada uma comissão paritária formada por 02 (dois) representantes do Executivo Municipal, 02 (dois) representantes do SINTEPP e 02 (dois) representantes do Conselho Municipal de Educação, a fim de auxiliar o Chefe do Executivo Municipal na elaboração de Projeto de Lei tratando do assunto.

II - a comissão terá um prazo de 90 (noventa) dias a partir da publicação desta Lei para discutir, elaborar e encaminhar junto ao Executivo minuta de Projeto de Lei.

III - o Chefe do Poder Executivo Municipal apreciará a minuta elaborada pela comissão, em caso de aprovação, encaminhará ao Poder Legislativo o Projeto de Lei, no prazo máximo de 30 dias a partir da data de entrega pela comissão.

IV - Em caso de discordância total ou parcial com relação a minuta elaborada pela comissão, o Chefe do Poder Executivo Municipal, em decisão fundamentada, enviará a comissão para reapreciação, que em até noventa dias apresentará manifestação com relação aos pontos controvertidos.

V - Caberá ao Chefe do Executivo, decidir de maneira terminativa sobre os pontos que não tenham alcançado consenso por parte dos membros da comissão ou que carecerem de legalidade e encaminhar ao Poder Legislativo no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da entrega da manifestação da comissão.

**SEÇÃO II**  
**DAS DISPOSIÇÕES TRANSITORIAS**  
**SUBSEÇÃO I**  
**DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 51** - O Poder Executivo, no prazo de 120 (cento e vinte dias) dias a contar da publicação desta Lei, realizará a efetivação do enquadramento dos Trabalhadores da Educação Pública Municipal pertencentes ao quadro do Magistério Público Municipal.

**Art. 52** - Os professores que na data da publicação desta Lei já recebiam a compensação financeira prevista na Lei Municipal nº 1.499/2013, no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento base, serão enquadrados automaticamente no Nível II, independentemente de provocação por parte do servidor à Secretaria Municipal de Educação.





**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

**Art. 53** - O enquadramento dos Trabalhadores da Educação Pública Municipal pertencentes ao quadro de Apoio Escolar da Educação Pública Municipal somente será efetivado 120 (cento e vinte dias) após o início da vigência que trata o art. 68, desta Lei.

**Art. 54** - O enquadramento de servidor ocupante de cargo efetivo no Quadro Permanente deste plano de cargos, carreira e remuneração ocorrerá mediante a correlação de cargos estabelecida nos termos desta Lei.

**Parágrafo Único:** O servidor ocupante de cargo efetivo, que optar pelo não enquadramento de que trata o *caput* deste artigo, passara a integrar o Quadro Suplementar, observada a tabela de correlação constante desta Lei.

**Art. 55** - Passam a denominar-se Auxiliar Educacional, os cargos de Auxiliar Operacional que, na data de início da vigência que trata o art. 68, desta lei, estejam ocupados por servidores lotados em unidades escolares e ou no âmbito da secretaria de educação, desenvolvendo atividades voltadas para as funções de merendeira, servente, vigia e motorista.

**Art. 56** - Os cargos de Agente Administrativo passam a denominar-se, na data de início da vigência que trata o art. 68, desta lei, Assistente Administrativo Educacional.

**Art. 57** - O enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal de Baião, nos níveis de carreira, dar-se-á através de ato do Prefeito Municipal e conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no serviço Público Municipal.

§ 1º Os Trabalhadores em Educação serão enquadrados no PCCR correspondentes à respectiva qualificação nos níveis por aperfeiçoamento e na devida referência a cada três anos de efetivo exercício nas funções do respectivo cargo.

§ 2º Se a nova remuneração decorrente do provimento do PCCR for inferior à remuneração até então percebida pelo trabalhador em educação, ser-lhe-á assegurada sua colocação na posição imediatamente superior, sobre a qual incidirão os reajustes futuros.

**Art. 58** - Os atuais integrantes do quadro dos trabalhadores em Educação Pública Municipal, estáveis e habilitados, serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, obedecendo aos critérios estabelecidos nesta lei, respeitando os direitos adquiridos.

**Parágrafo Único.** Os que vierem a atender os requisitos terão seu enquadramento na forma desta lei.

**Art. 59** - Fica o poder executivo municipal autorizado a proceder ao enquadramento neste plano, aos atuais servidores pertencentes ao Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Grupo Magistério e do Grupo de Apoio Escolar da Rede Municipal de Ensino, mediante transferência para a presente Lei, respeitados os requisitos exigidos nos novos cargos/nível e a área de atuação para a qual os servidores prestaram concurso público e após previa análise dos seguintes itens:

- I – forma de ingresso no cargo efetivo ocupado;
- II – correspondência do cargo efetivo atualmente ocupado com o cargo definido nesta Lei;
- III – lotação atual do servidor;
- IV – atendimento aos requisitos exigidos para o provimento do cargo desta Lei;
- V – tempo de efetivo exercício no cargo atualmente ocupado.

**Art. 60** - O posicionamento do servidor enquadrado na Classe corresponderá ao tempo de efetivo exercício no cargo efetivo que atualmente ocupa, conforme a seguir:

- I – Classe A – até 3 (três) anos;
- II – Classe B – mais de 3 (três) anos até 6 (seis) anos;



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

- III** – Classe C – mais de 6 (seis) anos até 9 (nove) anos;  
**IV** – Classe D – mais de 9 (nove) anos até 12 (doze) anos;  
**V** – Classe E – mais de 12 (doze) anos até 15 (quinze) anos;  
**VI** – Classe F – mais de 15 (quinze) anos até 18 (dezoito) anos;  
**VII** – Classe G – mais de 18 (dezoito) anos até 21 (vinte e um) anos;  
**VIII** – Classe H – mais de 21 (vinte e um) anos até 24 (vinte e quatro) anos;  
**IX** – Classe I – mais de 24 (vinte e quatro) anos até 27 (vinte e sete) anos;  
**X** – Classe J – mais de 27 (vinte e sete) anos até 30 (trinta) anos;

**Art. 61** - O servidor enquadrado passara a perceber o vencimento e demais vantagens a que fizer jus, após a publicação do referido enquadramento.

**SUBSEÇÃO II**  
**DA REVISÃO DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 62** - Dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contado a partir da publicação do ato de enquadramento, poderá o servidor solicitar a revisão do mesmo.

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

§ 2º - Se procedente a solicitação do servidor, o ato de retificação do enquadramento deverá ser publicado no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da decisão, e os seus efeitos retroagirão à data do enquadramento inicial.

**SUBSEÇÃO III**  
**DO QUADRO SUPLEMENTAR**

**Art. 63** - O Quadro Suplementar é composto por cargos efetivos, em extinção, ou cujas atribuições e requisitos não forem compatíveis com os cargos previstos nesta Lei.

**Parágrafo Único:** O vencimento do servidor integrante do Quadro Suplementar de que trata o caput deste artigo, do ocupante de função permanente do magistério e do apoio escolar e do não optante pelo enquadramento, corresponderá ao vencimento do Nível I, Classe A, do cargo efetivo cujo requisito de escolaridade seja compatível com a do cargo efetivo ou função permanente que ocupa, mantidas todas as demais vantagens percebidas na ocasião, no que couber.

**SEÇÃO III**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 64** - Aplicam-se subsidiariamente as disposições da Lei Complementar Municipal nº 002/2007 e demais legislações correlatas, que não forem incompatíveis entre si e com as disposições definidas nesta Lei.

**Art. 65** - Os titulares de cargos integrantes da Carreira dos Trabalhadores em Educação Pública Municipal poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, quando não conflitantes com o disposto nesta lei.

**Art. 66** - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta da dotação orçamentária destinada à manutenção do desenvolvimento da educação básica.

**Art. 67** - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação no que couber na Lei Municipal nº 1.565/2015 (LDO) e a Lei Municipal nº 1.566/2015 (LOA) e seus efeitos plenos legais a partir de 1º de Janeiro de 2017.



**ESTADO DO PARÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BAIÃO**

**Art. 68** – Esta lei entrará em vigor no que se refere aos Trabalhadores da Educação Pública Municipal pertencentes ao quadro de Apoio Escolar da Educação Pública Municipal, nos seguintes termos e prazos:

I – Em fevereiro do ano de 2017 para os servidores ocupantes do cargo de Assistente Administrativo Educacional;

II – Em fevereiro do ano de 2018 para os servidores ocupantes do cargo de Auxiliar educacional, na função de Servente Escolar;

III - Em fevereiro do ano de 2019 para os servidores ocupantes do cargo de Auxiliar educacional, na função de Manipulador de alimentos ou Merendeira;

IV - Em fevereiro do ano de 2020 para os servidores ocupantes do cargo de Auxiliar educacional, na função de Vigilante Escolar;

V - Em fevereiro do ano de 2021 para os servidores ocupantes do cargo de Auxiliar educacional, na função de Motorista de Transporte Escolar;

VI - Em fevereiro do ano de 2022 para os servidores ocupantes do cargo de Auxiliar educacional, na função de Monitor Escolar;

**Art. 69** – Revoga-se expressamente e integralmente a Lei Municipal nº 1.499/2013.

**Art. 70** - Revogam-se as disposições contrárias a esta Lei, em especial a Lei Nº 1.379, de 10 de Janeiro de 2006.

Gabinete do Prefeito de Baião, Estado do Pará, em 07 de Junho de 2016.

  
Nilton Lopes de Farias  
**Prefeito Municipal de Baião**

