



LEI Nº 1590 /2024

REESTRUTURA O PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DE DIANÓPOLIS, ESTADO DO TOCANTINS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

JOSÉ SALOMÃO JACOBINA AIRES, Prefeito Municipal de Dianópolis, estado do Tocantins, no uso das atribuições legais conferidas pela Lei Orgânica do Município, faço saber que a Câmara Municipal de Dianópolis aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES CAPÍTULO ÚNICO

Art. 1º. Fica reestruturado o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Dianópolis – (PCCR/MAG), em conformidade com as Leis Municipais e Leis Federais.

Art. 2º. Esta Lei se aplica aos profissionais do magistério público da Educação Básica que exercem atividades de docência e de suporte pedagógico direto a tais atividades.

Art. 3º. O **PCCR/MAG** tem como princípios fundamentais a profissionalização e a valorização dos profissionais do magistério da Educação Básica Pública Municipal, com o intuito de assegurar a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado pela educação pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

II – Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos profissionais da educação;

III - Remuneração condigna aos profissionais do magistério, com vencimento inicial de carreira, com nível médio, na modalidade Normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional;

IV – Implantação de políticas de avaliação de desempenho dos alunos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios objetivos e democráticos;

V – Progressão salarial na carreira baseada na avaliação de desempenho, titulação, atualização e aperfeiçoamento profissional;



VI – Garantia de apoio técnico e financeiro à melhoria das condições de trabalho aos integrantes da carreira do magistério, com a expectativa de minimizar a incidência de doenças profissionais;

VII – Valorização da formação continuada, para assegurar o avanço da qualidade do serviço público; buscar o crescimento individual do professor, permitindo a progressão funcional pela habilitação.

VIII – A adequação dos Sistemas Municipais de Educação, prevendo-se, em continuidade com o desenvolvimento de atividades escolares presenciais ou não presenciais, mediadas ou não pela tecnologia da informação.

Art. 4º. São partes integrantes deste PCCR/MAG os anexos:

I – Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal do Magistério;

II – Estrutura e Composição de Quadro de Direção e Assessoramento do Magistério;

III – Tabela Salarial dos Profissionais do Magistério;

IV – Tabela de Remuneração dos ocupantes dos Cargos de Provimento em Comissão;

V – Enquadramento do Quadro de Pessoal do Magistério;

VI – Atribuições das funções do Cargo de Professor da Educação Básica;

VII – Atribuições das funções do Cargo de Suporte Pedagógico.

TÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 5º. O PCCR/MAG do Município de Dianópolis adota os seguintes conceitos:

I – **Profissionais do Magistério:** são os profissionais da educação, cuja formação acadêmica, habilitados à docência ou ao suporte pedagógico à docência – direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais, em exercício na profissão.

II – **Docência:** é o ato e a ação laboral de ensinar, executado pelo profissional do magistério, com o compromisso de sucesso do ensino-aprendizagem.



III – **Suporte Pedagógico à Docência:** atividades de suporte à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério, com atribuições de direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais.

IV – **Cargo Público:** lugar instituído em caráter definitivo, criado por Lei Municipal, com atribuições e responsabilidades específicas, ocupado, obrigatoriamente, por aprovados em concurso público, observado o requisito de formação profissional.

V – **Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público:** prevista na Constituição Federal e de Lei Municipal específica, para atender carência eventual de servidor efetivo.

VI – **Titulação:** formação acadêmica conferida a profissional do magistério, que o qualifica para função pública, bem como para a progressão na carreira do magistério.

VII – **Carreira do Magistério:** conjunto de cargos e classes, de mesma natureza funcional, hierarquizados pela formação exigida e complexidade das atribuições a eles inerentes, para desenvolvimento do profissional do magistério em linha progressiva de valorização.

VIII – **Cargo:** lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria. Remuneração correspondente para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida era lei.

IX – **Classe:** divisão básica do cargo, organizada segundo referências, que leva em conta a complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida.

X – **Referência:** posição do profissional do magistério dentro da classe que permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento do cargo.

XI – **Salário Base:** base da remuneração dos servidores municipais, dissociada de quaisquer espécies de acréscimos.

XII – **Remuneração:** somatório dos valores, salário base e vantagens ou adicionais, temporárias ou definitivas, pago ao professor efetivo ou temporário, em contraprestação ao trabalho prestado à administração pública.

XIII – **Abono:** benefício pecuniário eventual, que corresponde ao rateio das sobras do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEB, na hipótese de não haver sido cumprido a exigência de aplicação, mínima, de 70% das receitas do FUNDEB, com a remuneração e encargos dos profissionais da educação básica;

XIV – **Desvio de Função:** situação na qual o servidor deixa de exercer, provisoriamente, as funções atinentes ao cargo efetivo, para exercer outra função;

XV – **Promoção** é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma referência para outra superior, dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho, antiguidade ou titulação;



XVI – Progressão é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra superior, proveniente de nova titulação ou tempo de exercício.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA E DO INGRESSO NA CARREIRA
Seção I
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6º. A Carreira do Magistério Público Municipal de Dianópolis será constituída por cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica, bem como pelos cargos de provimento em comissão Diretor de Escola, Vice-diretor, Coordenador de Ensino. Coordenador Pedagógico e Supervisor de Ensino.

Art. 7º. O cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica – PEB será agrupado em 3 (três) Classes, segundo a respectiva habilitação, conforme Anexos da presente Lei:

I – **Profissional da Educação Básica I** – PEB I: habilitação de nível médio, na modalidade normal, para docência na educação infantil e nos primeiros anos do Ensino Fundamental;

II – **Profissional da Educação Básica II** – PEB II: habilitação de nível superior, em curso de licenciatura plena, com habilitação específica em área própria, para a docência do Ensino Fundamental;

III – **Profissional da Educação Básica III** – PEB III: PEB II com pós-graduação *latu sensu*, para docência em ambos os níveis de ensino, citados nos incisos anteriores.

§ 1º. Os requisitos para provimento de cargos na Carreira do Magistério são estabelecidos no Anexo I desta Lei.

§ 2º. A comprovação da titulação ou habilitação exigida para o exercício do cargo é condição para nomeação do profissional do magistério.

§ 3º. São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariem as disposições contidas nesta Lei.

Art. 8º. Os cargos em comissão e as funções gratificadas serão atribuídos aos profissionais do magistério, quando designados para o exercício de atividades de chefia, direção ou suporte pedagógico, cuja complexidade exige retribuição pecuniária específica ao vencimento.

§ 1º. Constituirão cargos de provimento em comissão os seguintes cargos: Diretor Escolar, Coordenador de Unidade de Ensino, Coordenador Pedagógico, Supervisor e Coordenador de Unidade Escolar; dos quais a estruturação e o valor da retribuição pecuniária estão os fixados nesta lei.



§ 2º. Os cargos referidos no parágrafo anterior serão de livre nomeação e exoneração, na forma da lei;

§ 3º. Os cargos de Diretores deverão ser ocupados, preferencialmente, por profissionais do magistério que possuam nível superior e pós-graduação, *latu senso*, na área de gestão escolar.

Seção II

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 9º. A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades de magistério em sala de aula, com alunos e horas de trabalho interativo e planejamento pedagógico, na escola ou, eventualmente, em local indicado pela Secretaria de Educação.

§1º - A jornada de trabalho do docente, com alunos, corresponderá, no máximo, a 2/3 (dois terços) da jornada de trabalho do profissional e a jornada de trabalho interativo corresponderá, no mínimo, a 1/3 (um terço) desta jornada.

§2º - Considerando a admissibilidade do desenvolvimento de atividades escolares remotas, admitir-se-á, para o cômputo da jornada de trabalho do docente, as horas trabalhadas desta forma, uma vez comprovadas por sistemas estabelecidos pelas respectivas unidades escolares;

§3º - As horas de trabalho pedagógico, na Escola, também passíveis de desenvolvimento em atividades remotas, monitoradas pelas respectivas escolas, deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de ensino, de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de ensino, bem como o atendimento aos pais de alunos e, principalmente, ao desenvolvimento de atividades previstas para o contra turno, no âmbito da educação em tempo integral e prevista no projeto pedagógico das respectivas unidades escolares.

§3º - As horas de trabalho pedagógico destinam-se, ainda, à preparação de aulas, à avaliação de trabalho dos alunos, aos estudos e eventos de interesse da Comunidade Escolar, à capacitação continuada, ao acompanhamento individualizado aos alunos com dificuldade de aprendizagem e demais atividades que contribuam para o sucesso da aprendizagem e da gestão escolar.

Art. 10 – A jornada de trabalho dos docentes será de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais de atividades, correspondendo a:

- I. 13 (treze) ou 26 (vinte e seis) horas semanais em atividades de magistério em sala de aula, com alunos;
- II. 7 (sete) ou 14 (quatorze) horas semanais de trabalhos interativos.

§1º – Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a ampliar, para a jornada de trabalho adicional de até 20 (vinte) horas semanais, a jornada de professores efetivos; para suprir carências ocasionadas pelas licenças, afastamentos que excedam vinte e nove dias; indisponibilidade de



regentes concursados para localizações ou disciplinas específicas ou afastamentos para exercício de direção.

§2º – Cessada a necessidade da carga horária de trabalho adicional do docente, ele retornará ao regime de trabalho contratual de 20 (vinte) horas semanais;

§3º – A retribuição pecuniária, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a um vinte avos do valor fixado para a jornada semanal inicial de trabalho docente da Tabela Salarial, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o Docente.

Art. 11 – Para os ocupantes do cargo de professor, em atividades de suporte pedagógico, adotar-se-á a jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas, admitindo-se, em caráter extraordinário, a jornada de 90 (noventa) horas, respeitando-se a proporcionalidade do vencimento e da gratificação.

Art. 12 – Para o Docente investido na função de Diretor de Escola será atribuída uma jornada de trabalho inerente ao cargo de provimento em comissão, sem a obrigatoriedade de Regência de Classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.

Art. 13 – Aos demais docentes, investidos em cargos de provimento em comissão, será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo, podendo exercer o Magistério em uma turma ou uma disciplina.

Art. 14. Caberá à Direção Escolar acompanhar, juntamente com a Secretaria Municipal de Educação – SEMED, o cumprimento da jornada de trabalho, sendo a confecção da folha de pagamento efetuada a partir de tais registros.

Art. 15. A duração do módulo de hora-aula, quando da regência de sala será de 60 (sessenta) minutos, sendo, para tanto, preservada a carga-horária anual do aluno e o quantitativo de dias letivos legalmente exigidos, podendo o tempo destinado à recreação compor esta carga-horária, desde que conste na Proposta Pedagógica da unidade de ensino.

§ 1º. O professor em regência de sala tem obrigação de cumprir o número de horas/aula definido pelo calendário escolar, devendo recuperá-la quando a falta não for abonada, observando-se o limite mínimo de 200 (duzentos) dias letivos e 800 (oitocentas) horas anuais.

§ 2º. A recuperação das eventuais faltas justificadas poderá ocorrer mediante atividade extrassala, desde que os alunos não tenham tido prejuízo na sua carga horária.

Art. 16. Para os profissionais do magistério devem ser observados os direitos inerentes aos períodos de férias de 30 (trinta) dias, bem como o período de recesso de 15 (quinze) dias.

Art. 17. A contratação de professores de educação básica ocorrerá em caráter emergencial, para suprir carências temporárias de professores, para regência de classe na rede pública municipal.

CAPÍTULO III



DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Seção I

DO VENCIMENTO

Art. 18. A referência inicial (Ref. 1) da Classe do cargo de Professor de Educação Básica – PEB I, com carga horária de 20 (vinte) horas semanais, corresponderá ao valor proporcional ao Piso Salarial Nacional do Magistério Público ou outra norma que vier a disciplinar a questão, com os devidos reajustes posteriores.

§ 1º – A construção da Tabela Salarial dar-se-á a partir do estabelecimento do vencimento correspondente a referência inicial da Classe I do cargo de Professor de Educação Básica, com carga horária de 20 horas semanais.

§ 2º – O salário base da Ref. I do PEB – I será corrigido, anualmente, no mês de janeiro, com base na atualização anual do valor do Piso Nacional do Magistério, estabelecida pelo Governo Federal;

§ 3º – Os demais professores da a partir da Ref. 2 do PEB – I, e todos do PEB – II, PEB – III enquadrados neste PCCR/MAG terão os respectivos salários base, corrigidos, respeitadas a capacidade e a sustentabilidade financeira do Sistema Municipal de Educação pela data-base pelo índice do INPC.

Art. 19. Para estabelecimento das referências dentro da mesma classe será adotado o interstício, de uma referência para outra, compatível com a capacidade financeira do Município de Dianópolis.

Art. 20. Os profissionais do magistério contratados temporariamente serão remunerados pelo valor do Piso Nacional do Magistério, estabelecida pelo Governo Federal.

Seção II

DA REMUNERAÇÃO

Art. 21. A remuneração dos integrantes da carreira do magistério é composta pelo salário base do cargo e as vantagens pecuniárias fixas ou temporárias, nos termos da legislação em vigor.

§ 1º - Fica garantida a remuneração dos profissionais do magistério, nos dias que se ausentarem em decorrência de reuniões, por integrarem o Conselho Municipal de Educação ou do Conselho do FUNDEB, desde que as ausências sejam justificadas perante a Secretaria de Educação, atentando-se a necessidade de apresentação de agenda prévia das reuniões de trabalho.

§ 2º. Os ocupantes de cargos de provimento em comissão terão suas respectivas remunerações estabelecidas conforme os anexos desta lei.

Art. 22. Além do salário base, gratificações pelo exercício de cargos de provimento em comissão e adicionais, os profissionais do magistério fazem jus as seguintes gratificações:



I – Gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso;

II – Gratificação de Incentivo Profissional – GIP;

Subseção I

DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO EM ESCOLA DE DIFÍCIL ACESSO

Art. 23. A Gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso será devida quando não for ofertado transporte adequado, para o exercício das atividades profissionais do docente ou ocupante de cargo de suporte pedagógico.

Art. 24. A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso na zona rural será paga a razão de 5% (cinco por cento) quando a Unidade Escolar for em uma distância superior a 20km da sede do Município de Dianópolis e 10% (dez por cento), quando a Unidade Escolar for em uma distância superior a 35km da sede do Município de Dianópolis, o percentual é devido sob o valor do Piso Nacional do Magistério, estabelecida pelo Governo Federal;

§ 1º - Para percepção da Gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso é necessária a apresentação de requerimento, dirigido à Secretaria Municipal de Educação, instruído com documentos de comprovação de lotação e comprovante de residência do servidor.

§ 2º - A apuração da distância percorrida, entre as mais diversas localidades, no âmbito municipal, conforme as informações prestadas por cada professor, que requeiram o benefício, será atribuição da Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º - A constatação de fraudes na informação do local de residência originará processo administrativo, podendo, se comprovado tal fato, incidir na devolução dos valores recebidos de forma corrigida, bem como aplicação de outras sanções previstas em Lei.

Subseção II

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO PROFISSIONAL

Art. 25. Fica instituída a Gratificação de Incentivo Profissional (GIP), destinada ao profissional do magistério quando ele adquirir a titulação de Pós-Graduação, *strictu sensu*, isto é, especialização, mestrado ou doutorado na área de educação.

Parágrafo Único – A GIP de que trata este artigo é incorporado ao vencimento do servidor, tornando-se inacumulável a mesma titulação acadêmica e não será concedida quando a escolaridade se constituir requisito para o ingresso no cargo.

Art. 26. Para efeito do disposto neste artigo serão considerados somente os cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação.

Art. 27. Ao final do curso de Pós-Graduação, o servidor deverá encaminhar ao órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura cópia autenticada ou original dos seguintes documentos:



I – Diploma ou certificado de conclusão do curso;

II – Histórico escolar.

Art. 28. A GIP incidirá sobre o salário base do cargo, observados os seguintes percentuais:

I - 15% (quinze por cento) aos portadores de título de Doutor;

II - 10% (dez por cento) aos portadores de título de Mestre;

III – 5% (cinco por cento) aos portadores de título de Especialista.

Subseção III

DA GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIO DE CARGO DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO

Art. 29. – A gratificação pelos cargos de provimento em comissão de Direção, Coordenação e Supervisão será devida em razão da quantidade de alunos matriculados nas unidades escolares e obedecerá ao disposto no Anexo IV.

Parágrafo Único – A classificação das unidades escolares será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO III

DO AFASTAMENTO PARA FORMAÇÃO

Art. 30. O profissional do magistério que se afastar para cursar Pós-Graduação terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

I – Até 2 (dois) anos para o Mestrado;

II – Até 4 (quatro) anos para o Doutorado;

§1º - Os afastamentos integrais remunerado somente serão concedidos em caso de cursos contínuos e convencionais, e não aqueles cursados na forma parcelada, como por exemplo: durante as férias e recessos escolares, à distância ou aqueles em que possam ser cursados sem prejuízo do cumprimento da carga horária no serviço público;

§2º - Os afastamentos compreendem exclusivamente os incisos I, II, sendo concedidos somente para servidores efetivos, após estágio probatório cumprido, em áreas afins a sua atuação no magistério, cabendo a apreciação da Comissão de Gestão de Carreiras, que emitirá parecer sobre a pertinência do afastamento.



§3º - Inicialmente o afastamento será concedido por 1 (um) ano, e poderá ser prorrogado, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas pelo servidor.

§4º - Expirado o prazo de afastamento estabelecido por esta lei, fica determinado que o servidor retorne às suas atividades, ficando obrigado a permanecer no mínimo por igual período ao que ficou afastado.

§5º - O servidor beneficiado pelo mecanismo do afastamento que não venha a reassumir suas funções, deverá obrigatoriamente ressarcir aos cofres públicos municipais o montante investido, equivalente ao período efetivo de afastamento.

§6º - **As licenças de que trata este artigo, somente serão concedidas ao profissional estável do magistério para programa de pós-graduação na área educacional ou em áreas afins, sendo que nestes casos, o objeto de estudo/pesquisa deverá contribuir para a qualidade e/ou revisão do Sistema de Ensino Municipal.**

Art. 31. Compete ao Prefeito Municipal autorizar o afastamento do integrante do Magistério aprovado em seleção para participar de Cursos de Mestrado e/ou Doutorado, segundo critérios definidos por Decreto Municipal, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer emitido pela Comissão de Gestão de Carreiras e validado pelo Secretário Municipal de Educação.

§1º - **O profissional afastado, para qualificação profissional, obrigará-se-á ao envio sistemático e semestral, de relatório circunstanciado do curso, para acompanhamento da Secretaria Municipal de Educação, e sendo aprovado em cada etapa tem direito à renovação do afastamento.**

§2º - **O profissional afastado, para qualificação profissional, obrigará-se-á a permanência no serviço público municipal de origem pelo período mínimo correspondente ao que ficou afastado, sendo vedado concessão de licença para interesse particular antes do fim deste, sob pena de ressarcir aos cofres públicos municipais o montante investido, equivalente ao período efetivo de afastamento.**

§3º - **É vedado a concessão sequencial de afastamento para nova qualificação profissional aquele que já tenha gozado deste, sendo obrigatório o cumprimento de exercício no cargo/função pelo período de 1 (um) ano.**



SEÇÃO IV

DO ABONO DO FUNDEB

Art. 32. Para cumprir com o estabelecido no art. 26 da Lei nº. 14.113/20 deverá ser concedido abono pecuniário, aos profissionais do magistério em efetivo exercício, em conjunto com os demais profissionais da educação, desde que seja comprovada a existência de saldos do FUNDEB dentro do percentual mínimo de 70% (setenta por cento).

§ 1º. Este abono será pago de maneira proporcional ao período trabalhado pelo profissional do magistério, ou segundo critérios estabelecidos em Decreto do Chefe do Poder executivo.

§ 2º. Não terão direito ao abono os servidores ocupantes de cargos de docência e suporte pedagógico que estejam em desvio de função, ou seja, ocupando funções que não dizem respeito às atividades educacionais.

§ 3º. O abono é devido aos profissionais do magistério contratados e aos ocupantes de cargos comissionados de suporte pedagógico, no exercício da função.

CAPÍTULO IV

DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 33. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á através dos mecanismos de Promoção e Progressão, conceituados no art. 5º desta Lei.

Art. 34. A promoção do profissional do magistério ocorrerá quando o profissional do magistério passar de uma referência para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma classe;

§ 1º. Os níveis constituem:

I - A linha de progressão horizontal da carreira é constituída por cinco níveis e são designadas pelos níveis: I, II, III, IV, V.

II - Incidirá gratificação progressão vertical em virtude da conclusão em curso de graduação, especialização, mestrado e doutorado na área de atuação e interstício de tempo de serviço.

§ 2º. As referências constituem a coluna de progressão horizontal na carreira e são designadas pelos números: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, incidindo o percentual de 3% (três por cento) por referência cumprido o interstício a cada 3 anos de efetivo exercício, após avaliação de desempenho.



Art. 35. A progressão vertical, também denominada evolução por via acadêmica, ocorrerá automaticamente, quando o servidor atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso em classe superior àquela originalmente ocupada.

I - 15% (quinze por cento) aos portadores de título de Doutor;

II - 10% (dez por cento) aos portadores de título de Mestre;

III – 5% (cinco por cento) aos portadores de título de Especialista.

Parágrafo Único - A progressão referida neste artigo será devida quando de requerimento formal, dirigido ao titular da Secretaria Municipal de Educação, com anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, diploma de conclusão de curso e histórico escolar.

Art. 36. A progressão horizontal do profissional do magistério ocorrerá em duas modalidades:

I – Automática, após o cumprimento do interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício, na referência em que se encontra enquadrado;

II – De acordo com os resultados obtidos no Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 37. O número de servidores beneficiados com a Promoção, mediante Avaliação de Desempenho, corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes de cada uma das Referências e respectivas Classes do Cargo de Professor de Educação Básica.

§1º - Para o cumprimento do disposto no **caput** será arredondada para maior a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), sendo acrescido mais um servidor para cada classe de cargo.

§2º - **As licenças remuneradas, as concedidas para o exercício de mandato eletivo não serão consideradas como de efetivo exercício do cargo ou emprego, para concessão de progressão ou promoção pela habilitação.**

§3º - **As licenças não remuneradas não serão consideradas como de efetivo exercício do cargo ou emprego, para concessão de progressão ou promoção pela habilitação.**

Art. 38. A avaliação por merecimento, a ser realizada pela Comissão de Gestão e Carreira será regulamentada, inclusive os formulários de avaliação, por Decreto do Chefe do Poder Executivo e deve considerar todas as dimensões do trabalho dos servidores, especialmente a análise dos seguintes critérios:

- I. Eficiência no desempenho das atividades de magistério; suporte pedagógico e sucesso do processo ensino-aprendizagem;**
- II. Criatividade, organização e disciplina no cumprimento das funções e dos respectivos projetos pedagógicos;**
- III. Aperfeiçoamento Profissional, por iniciativa do próprio profissional do magistério;**



IV. Resultados apresentados pela escola em que trabalha, medidos local ou nacionalmente, como PROMAE, IDEB – PROVA BRASIL e SAEB ou outros sistemas de avaliação próprios, sendo estes pontuados com menor peso em relação aos critérios individuais do profissional do magistério.

§ 1º - A Avaliação de Desempenho realizada pela Comissão de Gestão e Carreira constará de análise de fatores objetivos (ocorrências funcionais) e fatores subjetivos (características gerais e específicas) dispostos em escala de pontuação de 0 (zero) à 10 (dez).

§ 2º - **Ao candidato à progressão por merecimento dar-se-á ciência da avaliação de desempenho no local apropriado e na hipótese de discordância, poderá interpor recurso, devidamente fundamentado ao Presidente da Comissão de Gestão e Carreira, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, e esta, no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis julgará o recurso, intimando o servidor.**

§ 3º - Comissão de Gestão e Carreira deverá reexaminar a contagem de pontos, bem como reavaliar o desempenho funcional do candidato a promoção por merecimento que interpôs recurso contra o resultado de sua avaliação de desempenho.

§ 4º – O relatório final das atividades de desempenho dos candidatos à promoção por merecimento será assinado pelos membros da Comissão de Gestão da Carreira, devidamente publicado.

§ 5º - A Avaliação do Desempenho será realizada anualmente, mas a progressão será concedida de três em três anos.

Art. 39. Para efeitos de desempate na progressão deverão ser observados os seguintes critérios, nesta ordem:

I - Carga-horária em capacitações na área de educação.

II - Tempo de serviço público municipal;

TÍTULO III DO ENQUADRAMENTO E DA COMISSÃO GESTÃO DE CARREIRA CAPÍTULO I DO ENQUADRAMENTO

Art. 40. O enquadramento no Quadro do Magistério, nas classes e referências do PCCR/MAG, dos atuais servidores dar-se-á de forma:

I – Automática, levando em conta o requisito legal de habilitação e o nível de atuação do cargo atual em conformidade com o estabelecido no Anexo I desta Lei;

II – Por descompressão, quando consideradas as diferentes referências nas quais se encontram os atuais servidores em decorrência do PCCR/MAG até então vigente, sendo este enquadramento realizado em conformidade com os Anexos III e IV desta Lei.



§ 1º. O enquadramento automático terá efeitos financeiros a partir da publicação da lei.

§ 2º. O enquadramento por descompressão terá efeitos financeiros a partir da publicação de Decreto específico que o regulamentará.

§ 3º. No enquadramento dos servidores serão respeitados o direito adquirido e o princípio da irredutibilidade salarial, sendo assegurada, na forma de **vantagem pessoal**, sobre a qual incidirão as eventuais correções salariais futuras.

TÍTULO IV **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 41. Na ausência de professores com a habilitação exigida para o exercício das funções de suporte pedagógico, poderão ser designados, em caráter precário, profissionais com habilitação inferior, considerados os demais critérios mencionados no Anexo I desta Lei.

Art. 42. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações próprias da Prefeitura Municipal de Dianópolis e do Fundo de Manutenção e desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEB).

Art. 43. Os servidores que se encontrarem à época da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCRM), em licença qualquer, serão enquadrados por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam os requisitos.

Art. 44. Em caráter excepcional e considerando avaliações de desempenho não promovidas, será realizado um enquadramento por descompressão, quando da aprovação desta Lei, com base nos critérios estabelecidos nos incisos I a IV do art. 39, regulamentados por Decreto Específico do Chefe do Poder executivo.

Art. 45. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as Leis e demais legislações que a contrariem.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE DIANÓPOLIS, 27 DE DEZEMBRO DE 2024.

JOSÉ SALOMÃO JACOBINA AIRES

Prefeito Municipal



ANEXO – I

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	CLASSE	REF.	QUALIFICAÇÃO	QTDE
MAGISTÉRIO PÚBLICO	EDUCAÇÃO BÁSICA	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA PEB	I	1 a 10	Nível médio, modalidade normal.	79
			II	1 a 10	Licenciatura Plena, com habilitação específica ou formação superior em área correspondente com complementação nos termos da lei.	46
			III	1 a 10	Pós-Graduação <i>latu sensu</i> , especialização na disciplina lecionada ou na função exercida.	62
TOTAL						



ANEXO – II

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO DO MAGISTÉRIO

CATEGORIA FUNCIONAL	QUADRO	CARGO	QUANTIDADE
EDUCAÇÃO BÁSICA	MAGISTÉRIO	Diretor de Unidade Escolar	13
		Vice-Diretor de Unidade Escolar	-
		Coordenador de Unidade de Ensino	22
		Coordenador Pedagógico	22
		Supervisor de Ensino	15



ANEXO III

TABELA SALARIAL

CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	SALÁRIO BASE	
			20 horas	40 horas
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA – PEB	I	1	1.922,81	3.845,63
		2	1.970,88	3.941,77
		3	2.018,95	4.037,91
		4	2.067,02	4.134,05
		5	2.115,09	4.230,19
		6	2.163,16	4.326,33
		7	2.211,24	4.422,47
		8	2.259,31	4.518,61
		9	2.307,38	4.614,75
		10	2.355,45	4.710,89
	II	1	2.115,09	4.230,19
		2	2.167,97	4.335,94
		3	2.220,85	4.441,70
		4	2.273,73	4.547,45
		5	2.326,60	4.653,21
		6	2.379,48	4.758,96
		7	2.432,36	4.864,72
		8	2.485,24	4.970,47
		9	2.538,11	5.076,23
		10	2.590,99	5.181,98
	III	1	2.326,60	4.653,21
		2	2.384,77	4.769,54
		3	2.442,93	4.885,87
		4	2.501,10	5.002,20
		5	2.559,26	5.118,53
		6	2.617,43	5.234,86
		7	2.675,59	5.351,19
		8	2.733,76	5.467,52
		9	2.791,92	5.583,85



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE DIANÓPOLIS
"DIANÓPOLIS É A NOSSA BANDEIRA"
GESTÃO: 2021/2024



		10	2.850,09	5.700,18
--	--	----	----------	----------



ANEXO IV

TABELA VENCIMENTAL DO QUADRO DE DIREÇÃO DAS UNIDADES ESCOLARES

CARGO	SIGLA	Alunos/Escola	QTDE	R\$
Diretor de Unidade Escolar	DE 1	Até 150	5	R\$ 350,00
	DE 2	151 a 300	5	R\$ 500,00
	DE 3	Igual ou mais de 301	3	R\$ 600,00
Supervisor Educacional	CE 1	Até 150	3	R\$ 200,00
	CE 2	151 a 300	4	R\$ 200,00
	CE 3	Igual ou mais de 301		R\$ 200,00
Orientador Educacional	OE			R\$ 300,00
Coordenador de Unidade	CUE			R\$ 300,00
Coordenador Pedagógico	CP			R\$ 300,00

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE DIANÓPOLIS, 27 DE DEZEMBRO DE 2024.

JOSÉ SALOMÃO JACOBINA AIRES

Prefeito Municipal