



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

LEI Nº 873 / 2008
DE 04 DE ABRIL DE 2008

Institui o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público do Município de Camaçari, e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CAMAÇARI, ESTADO DA BAHIA, no uso de suas atribuições legais,

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta lei institui o Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos que passa a regulamentar a situação funcional e a carreira dos Servidores do Magistério Público, legalmente investidos em Cargo Público da Administração Direta do Município de Camaçari, constituído pelos cargos de provimento efetivo e em comissão, constantes do Anexo I – Quadro de Pessoal, desta lei.

Art. 2º. Para os efeitos desta lei, integram o Magistério Público os profissionais de educação que exercem atividades de docência e os que fornecem suporte pedagógico direto às atividades de ensino relativas à gestão escolar, planejamento, organização, supervisão, orientação, acompanhamento e avaliação das atividades pedagógicas.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Art. 3º. O Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos dos Servidores do Magistério Público do Município de Camaçari, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e sua valorização através de



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

remuneração digna e, por conseqüência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseado nos seguintes princípios e garantias:

- I. reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;
- II. profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com remuneração digna e condições adequadas de trabalho;
- III. formação continuada dos profissionais;
- IV. promoção da educação visando o pleno desenvolvimento da pessoa 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. gestão democrática do ensino público municipal;
- VII. valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- VIII. avanço na carreira, através da promoção nos níveis e da progressão horizontal nas referências;
- IX. período reservado ao Professor, incluído em sua carga horária, a estudos, planejamento e avaliação do trabalho discente.

CAPÍTULO III **DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

Art. 4º. Para os efeitos desta lei entende-se por:

- I. **CARGO PÚBLICO** - o conjunto de atribuições assemelhadas, deveres e responsabilidades cometidas a servidor público municipal, criado por lei, em número certo, com denominação própria e pagamento pelo Município, de provimento efetivo, em comissão ou temporário;
- II. **CARGO EM COMISSÃO** - o declarado em lei, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;
- III. **CARREIRA:** a perspectiva de crescimento profissional, fundamentada no desempenho eficiente e eficaz e no nível de formação;
- IV. **COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA:** atividade de planejamento, organização, supervisão, administração, orientação, acompanhamento e avaliação das atividades pedagógicas, de execução, em trabalho individual ou em grupo, da orientação, do aconselhamento e do encaminhamento de alunos em sua



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

- formação geral, bem como de elaboração da proposta pedagógica da unidade de ensino;
- V. **COORDENADOR PEDAGÓGICO:** servidor público que exerce o cargo de Coordenador Pedagógico nas unidades de ensino;
 - VI. **DOCÊNCIA:** atividade de ensino desenvolvida pelo Professor que envolve a regência de classe, a participação na elaboração da proposta pedagógica da unidade de ensino, a elaboração e cumprimento de plano de trabalho, o zelo pela aprendizagem dos alunos e a colaboração nas atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
 - VII. **HABILITAÇÃO ESPECÍFICA:** formação obtida na área de educação em cursos autorizados e reconhecidos por órgãos oficiais;
 - VIII. **HORA-AULA:** tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;
 - IX. **HORA-ATIVIDADE:** tempo reservado ao Professor em exercício de docência para estudos, avaliação e planejamento, realizado preferencialmente de forma coletiva;
 - X. **NÍVEL:** unidade básica da estrutura de Carreira dos servidores do Magistério Municipal, correspondente a habilitação profissional do servidor e que determina o valor do vencimento;
 - XI. **PROFESSOR:** servidor público que exerce atividade de docência com formação técnica exigida por lei;
 - XII. **PROMOÇÃO:** passagem de um nível para outro, mediante titulação acadêmica na área da educação;
 - XIII. **PROGRESSÃO HORIZONTAL:** avanço de uma referência para outra imediatamente superior, dentro do mesmo nível através de avaliação de desempenho e qualificação funcional;
 - XIV. **REFERÊNCIA:** divisão da carreira em unidades de progressão funcional;
 - XV. **VENCIMENTO-BASE:** retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo correspondente ao de sua maior habilitação e referência, considerando a jornada de trabalho e sobre o qual se dá o cálculo de algumas das vantagens pecuniárias.

CAPÍTULO IV
DO QUADRO DE PESSOAL



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

Art. 5º - O Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal é composto de cargos de provimento efetivo, organizados em carreiras, de cargos em comissão e função de confiança, na forma do Anexo I – Quadro de Pessoal, desta lei.

Art. 6º. As atribuições e a habilitação profissional requeridas para o exercício profissional dos cargos efetivos estão previstas no Anexo III – Descrições de Cargos, desta lei.

Art. 7º. Os cargos efetivos têm seus quantitativos definidos no Anexo I – Quadro de Pessoal, desta lei.

Art. 8º. Por iniciativa do Chefe do Poder Executivo Municipal poderão ser fixados em Lei, anualmente, os quantitativos de cargos, alterações e ajustes necessários a adequação à Estrutura Pública Municipal, através de proposta do titular da Secretaria da Educação, fundada em estudos apresentados pela Comissão Gestora do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, nos termos desta lei.

CAPÍTULO V

DA ESTRUTURA DE CARGOS

Art. 9º. O Magistério Público Municipal fica assim constituído:

- I. cargos de provimento efetivo - Professor e Coordenador Pedagógico;
- II. cargos em comissão - Diretor de Unidade Escolar, Vice-Diretor de Unidade Escolar, Gestor de Unidade Escolar;
- III. de função de confiança - Secretário de Unidade Escolar.

Art. 10. Para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena e para o cargo de Coordenador Pedagógico é exigida graduação plena em Pedagogia e experiência de 02 (dois) anos em docência.

Parágrafo único - Poderá ser admitida como formação mínima para o exercício da docência na Educação Infantil e nas quatro primeiras séries do Ensino Fundamental, excepcionalmente, a obtida em Nível Médio com formação de Magistério, conforme estabelece o artigo 62, da Lei n.º 9.394, de 20/12/96.

Art. 11. Para o exercício da função de confiança de Secretário Escolar, poderá ser designado o servidor efetivo lotado na Secretaria da Educação, ocupante ou não de cargo integrante do Grupo Magistério.



Art. 12. Os cargos em comissão do Grupo Magistério, previstos no inciso II do Artigo 9º, desta Lei, são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, os quais deverão ser exercidos, preferencialmente, por servidores integrantes do quadro do Magistério Público do Município de Camaçari.

CAPÍTULO VI **DA CARREIRA, INGRESSO E DESENVOLVIMENTO**

Seção I **Da Carreira**

Art. 13. A carreira do Magistério Público do Município de Camaçari fica estruturada em níveis e referências, na forma estabelecida no Anexo I – Quadro de Pessoal, integrante desta lei.

Art. 14. Os níveis constituem a linha de elevação funcional dentro do mesmo cargo, em virtude da maior habilitação adquirida pelo Professor e Coordenador Pedagógico, associados aos critérios de promoção.

Art. 15. A progressão horizontal na Carreira é a passagem do servidor da área de educação de uma referência para outra, dentro do mesmo Nível, e ocorrerá mediante a combinação de critérios específicos de avaliação de desempenho, com normas disciplinadas mediante lei, e a participação em programas de formação e/ou qualificação profissional relacionadas à Educação.

Parágrafo único A primeira progressão ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório.

Seção II **Do Ingresso**

Art. 16. O ingresso no cargo de provimento efetivo se dará mediante habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observados a ordem de classificação e o respectivo prazo de validade do concurso, conforme definido em edital, sempre na referência inicial do nível relativo ao cargo para o qual o candidato concorreu.



Art. 17. Os 03 (três) primeiros anos de efetivo exercício do cargo serão considerados como estágio probatório, durante o qual o servidor nomeado comprovará, mediante processo de avaliação, que satisfaz os requisitos necessários à sua permanência no serviço público.

§1º. Ao servidor em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização do Sistema Municipal de Ensino e da Administração Pública.

§2º. Os critérios para a realização e avaliação do estágio probatório serão objetos de regulamentação própria.

Seção III **Do Desenvolvimento**

Art. 18. O desenvolvimento profissional do servidor na carreira se dará através da promoção e da progressão horizontal, obedecidos:

- I. elaboração de plano de qualificação profissional, conforme definido em lei;
- II. estruturação de um sistema de avaliação de desempenho;
- III. estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessore permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos, conforme definido em regulamento.

§1º. O plano de qualificação profissional, conforme disposto no inciso I deste Artigo, deverá ser elaborado visando à valorização do servidor e à melhoria da qualidade do serviço público, com base no levantamento prévio das necessidades, de acordo com o processo de qualificação profissional da Secretaria da Educação ou por solicitação dos servidores, atendendo com prioridade a sua integração, atualização e aperfeiçoamento.

§2º. O processo de qualificação profissional poderá ocorrer por iniciativa do Governo, através da Secretaria da Educação, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio servidor, cabendo ao Município atender prioritariamente:

- I. **Programa de Integração à Administração Pública** - Aplicado a todos os servidores integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria da Educação do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação municipal e sobre o Plano Municipal de Educação e Plano Nacional de Educação;
- II. **Programas de Complementação de Formação** - Aplicados aos Professores integrantes do Nível Especial I e



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

- II, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo;
- III. **Programa de Capacitação** - aplicado aos servidores integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;
- IV. **Programa de Desenvolvimento** - Destinado à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;
- V. **Programa de Aperfeiçoamento** - Aplicado aos servidores integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;
- VI. **Programas de Desenvolvimento Gerencial** - Destinados aos ocupantes de cargos de direção, gerência, assessoria e chefia, para habilitar os servidores integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

§3º. Os afastamentos para qualificação profissional dos servidores integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal serão disciplinados pelo Estatuto do Servidor Público Municipal e regulamentações complementares.

§4º. A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II do *caput* deste Artigo deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro e/ou fora do Sistema de Ensino, como um momento de formação em que o servidor possa analisar sua prática, identificar caminhos que visem superar as dificuldades decorrentes e possibilitar seu crescimento profissional e será norteadas pelos seguintes princípios:

- I. **Participação democrática** – A avaliação deve ocorrer em todos os níveis, tanto do sistema quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (auto-avaliação) e de equipe específica constituída para este fim, sendo submetida à avaliação, também, todas as áreas de atuação da instituição de ensino, entendendo-se por área de atuação todas as atividades e funções da mesma;
- II. **Universalidade** - Todos devem ser avaliados dentro do Sistema Municipal de Ensino;
- III. **Objetividade** - A escolha de requisitos deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

- IV. **Transparência** - O resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

§5º. As normas e critérios de avaliação de desempenho terão regulamentação própria definida pela comissão de que trata o Artigo 19, desta Lei, porém o processo de avaliação deverá ser realizado por comissão distinta formada por servidores efetivos da Secretaria da Educação.

Art. 19. Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a designar uma comissão composta, preferencialmente, por servidores efetivos do Quadro de Pessoal da Secretaria da Educação e por representantes indicados pela entidade sindical, para, sob a presidência da primeira, proceder à gestão plena do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos, bem como propor revisões, ajustes ou quaisquer adequações à estrutura municipal ou, quando imperativo, estudos para:

- I. Introdução de cargos e/ou alterações em cargos existentes;
- II. revisão de descrição de cargos;
- III. revisão de faixas de vencimento, ou
- IV. outras julgadas necessárias.

Subseção I Da Promoção

Art. 20. A promoção é o avanço de um nível para o outro, mediante titulação acadêmica na área de educação, de acordo com os seguintes critérios:

§1º - Para o cargo de Professor:

- I. NIVEL ESPECIAL II - Formação em nível médio, seguido de estudos adicionais;
- II. NIVEL ESPECIAL III - Formação em nível superior em curso de licenciatura de curta duração;
- III. NÍVEL I - Formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena;
- IV. NIVEL II - Formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização na área com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, com aprovação de monografia;
- V. NIVEL III - Formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de Mestrado em educação com defesa e aprovação de dissertação;



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

- VI. NIVEL IV - Formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de Doutorado em educação com defesa e aprovação de tese.
- §2º** - Para o cargo de Coordenador Pedagógico:
- I. NIVEL II - Formação em nível superior em Pedagogia em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização na área, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, com aprovação de monografia;
- II. NIVEL III - Formação em nível superior em Pedagogia em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de Mestrado em educação com defesa e aprovação de dissertação;
- III. NIVEL IV - Formação em nível superior em Pedagogia em curso de licenciatura, de graduação plena, acrescida de Doutorado em educação com defesa e aprovação de tese.

Art. 21. A promoção prevista no *Caput* do Artigo anterior será efetivada mediante requerimento do servidor, devidamente instruído, com a apresentação do respectivo diploma para graduação e a titulação nos casos de pós graduação, nos prazos especificados em regulamento, e a percepção de benefícios ou vantagens daí decorrentes, devida a partir da data do seu requerimento, desde que comprovada a titulação.

§1º. Deferida a respectiva promoção, o servidor será posicionado no novo nível e na mesma referência em que se encontrava no nível anterior.

§2º. O Professor com acumulação de cargo prevista em lei poderá usar a nova habilitação ou titulação em ambos os cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste Artigo.

Art. 22. Os diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*" e de nova habilitação de que tratam o Artigo anterior, somente serão validados para os fins da promoção se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos oficiais, e, quando realizados no exterior, se revalidados por instituição brasileira credenciada para tal.

Art. 23. VETADO.

Subseção II **Da Progressão Horizontal**

Art. 24. A progressão horizontal consiste na passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, dentro do mesmo nível e será concedida observados os seguintes critérios:



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

- I. resultado favorável alcançado pelo servidor na avaliação de desempenho;
- II. lapso temporal mínimo de 03 (três) anos para cada progressão, cuja aferição dos itens inerentes ao desempenho deverá ser realizada anualmente.

Parágrafo único - A aferição de desempenho será baseada na definição de objetivos, de indicadores e de avaliação de resultados, permitindo valorizar a contribuição útil dada pelo servidor, conforme critérios estabelecidos em regulamento próprio.

Art. 25. Será computado como resultado para fins da primeira progressão horizontal a avaliação favorável do estágio probatório alcançada pelo servidor.

CAPÍTULO VII

DO VENCIMENTO, VANTAGENS PECUNIÁRIAS E DA REMUNERAÇÃO

Seção I

Do Vencimento

Art. 26. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do Cargo integrante do Magistério Público Municipal correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 27. Aos servidores do Magistério Público Municipal atribuem-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo e a jornada de trabalho.

Art. 28. Os valores dos vencimentos dos integrantes dos cargos de provimento efetivo, cargo em comissão e função de confiança do Magistério Público Municipal são fixados segundo os níveis e referências a que pertençam, na forma do Anexo IV – Tabelas de Vencimentos, que integra esta Lei, observados a carga horária e os seguintes critérios:

- I. Os valores dos vencimentos do Nível Especial I, Especial II e Especial III correspondem a 70% (setenta por cento), 77,5% (setenta e sete e meio por cento) e 85% (oitenta e cinco por cento), respectivamente, do valor do vencimento do Nível I, tomado como referência para o presente Plano;
- II. O valor do vencimento do Nível II corresponde ao valor do vencimento do Nível I acrescido de 10% (dez por cento);



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

- III. O valor do vencimento do Nível III corresponde ao valor do vencimento do Nível II acrescido de 15% (quinze por cento);
- IV. o valor do vencimento do Nível IV corresponde ao valor do vencimento do Nível III acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo único. Em um mesmo Nível haverá uma diferença percentual de 3,0% (três por cento) entre uma referência e outra, de modo que a referência "B" de cada Nível corresponda ao valor da referência "A" acrescido de 3,0% (três por cento), e assim sucessivamente até a referência "J", que corresponde ao valor da referência "I" acrescido de 3,0% (três por cento).

Art. 29. Os valores referentes aos vencimentos dos cargos de provimento efetivo, obedecendo a jornada de 20 horas, correspondentes aos níveis, e referências são os fixados no Anexo IV - Tabela de Vencimentos, que integra esta lei.

Parágrafo único. Ao servidor cuja jornada de trabalho seja superior à definida no *Caput* deste Artigo, será assegurado um vencimento proporcional à efetiva jornada, nos termos da Tabela de Vencimentos, Anexo IV, desta lei.

Seção II **Da Remuneração**

Art. 30. Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias, de caráter permanente ou temporário, estabelecidas em lei.

Art. 31. Os servidores do Magistério Público Municipal, além do vencimento e das demais vantagens conferidas aos servidores em geral, previstas na Lei nº 407/98 - Estatuto dos Servidores da Prefeitura Municipal de Camaçari, no que for aplicável, farão jus às seguintes vantagens específicas:

- I. Gratificação pela Regência de Classe;
- II. Gratificação Pelo Exercício de Atividades Complementares;
- III. Gratificação de Incentivo a Atividade Pedagógica;
- IV. Gratificação pelo Exercício de Docência no Turno Noturno;
- V. Gratificação pelo Exercício de Docência com Alunos Portadores de Necessidades Educacionais Especiais;
- VI. Gratificação pelo Exercício de Docência em Unidade Escolar Localizada na Zona Rural;
- VII. Auxílio – Transporte;
- VIII. Auxílio – Alimentação.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

Art. 32. Ao ocupante do cargo de Professor em efetiva regência de classe, como incentivo à permanência em sala de aula, é devida a gratificação a que se refere o inciso I, do Artigo anterior, para compensar a execução das atividades extra classe, correspondente a 30% (trinta por cento) do vencimento.

Art. 33. Ao ocupante de cargos de Professor e de Coordenador Pedagógico no exercício de Direção e Vice-Direção de Unidade Escolar e Gestor de Unidade Escolar é devida a gratificação de 30% (trinta por cento) do vencimento, nos termos do inciso II, do Artigo 31, desta lei, como compensação de perdas remuneratórias decorrentes do afastamento da atividade de docência e de coordenação pedagógica e bem assim, estimular o preenchimento dos respectivos cargos.

Art. 34. Ao ocupante do cargo de Coordenador Pedagógico em efetiva atividade de suporte pedagógico em unidade escolar, como incentivo ao fortalecimento da prática pedagógica, é devida a gratificação a que se refere o inciso III, do Artigo 31, correspondente a 30% (trinta por cento) do vencimento.

Art. 35. Aos ocupantes dos cargos de Professor e Coordenador Pedagógico, é devida a gratificação a que se refere o inciso IV, do Artigo 31, desta lei, correspondente a 20% (vinte por cento) do vencimento, para compensar o exercício das atividades de docência e de coordenação pedagógica, respectivamente, no turno noturno.

Parágrafo único - A gratificação de que trata o *caput* deste Artigo cessará quando cessarem os motivos que ensejaram sua concessão.

Art. 36. Ao ocupante do cargo de Professor em efetiva regência de classe com alunos portadores de necessidades especiais, é devida a gratificação correspondente a 15% (quinze por cento) do vencimento a que se refere o inciso V do Artigo 31, desta lei, como incentivo ao exercício da docência com alunos portadores de necessidades educacionais especiais em classes distintas das demais, nas escolas comuns ou em escolas especializadas.

§1º. A gratificação referida no *Caput* deste artigo não exclui a devida nos termos do inciso I do Artigo 31, desta lei.

§2º. Só fará jus à gratificação instituída neste artigo o ocupante do cargo do Magistério Público Municipal portador de certificado de curso específico na área de Educação Especial com duração mínima de 160 (cento e sessenta) horas.

§3º. A gratificação de que trata o *Caput* deste artigo cessará quando o ocupante do cargo da Rede Pública Municipal de Ensino for transferido para outro estabelecimento que não apresente as condições então previstas.



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

Art. 37. Aos servidores do Magistério Público Municipal, será concedida gratificação pelo exercício de docência em unidade escolar localizada na zona rural, a que se refere o inciso VI do Artigo 31, desta lei, no percentual de 10% (dez por cento), calculada sobre seu vencimento.

§1º - A Gratificação de que trata este artigo será paga integralmente quando o servidor desenvolver suas atividades durante toda a semana, ou de forma proporcional aos dias trabalhados.

§2º - Fica a Secretaria da Educação autorizada a expedir Portaria indicando as Unidades Escolares localizadas em zona rural com base nos estudos realizados pela Secretaria de Planejamento, Urbanismo, Meio Ambiente e Desenvolvimento de Gestão.

§3º. - A gratificação de que trata o *Caput* deste Artigo cessará quando cessarem os motivos que ensejaram sua concessão.

Art. 38. Será concedido aos servidores do Magistério Público Municipal Auxílio-Alimentação e Auxílio-Transporte, nos termos da Lei nº. 810/2007 e Lei nº. 544/2001, respectivamente.

CAPÍTULO VIII

DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

Seção I

Do Regime de Trabalho

Art. 39. A jornada mínima semanal para o Professor em docência será de 20 (vinte) horas semanais, obedecendo ao limite de 25% (vinte e cinco por cento) para horas-atividade.

Art. 40. A jornada máxima semanal para o Professor em docência será de 40 (quarenta) horas semanais, obedecendo ao limite de 25% (vinte e cinco por cento) para horas-atividade.

Art. 41. O aumento ou a redução da carga horária do Professor para os limites máximo e mínimo levará em conta, reciprocamente, o interesse da Secretaria da Educação e a opção do Professor.

Art. 42. O titular do cargo de Professor, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, para substituição temporária de Professores em função docente, em seus impedimentos legais e nos casos de



ESTADO DA BAHIA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMAÇARI
GABINETE DO PREFEITO

nomeação para cargo em comissão ou designação para exercício de função de confiança do Magistério, de forma não concomitante com a docência, obedecido à proporcionalidade estabelecida nos Artigos 39 e 40, desta lei.

§1º. A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do Professor.

§2º. Cessados os motivos que determinaram à atribuição do regime suplementar de trabalho, o Professor retorna, automaticamente, a sua jornada normal de trabalho.

Art. 43. Os Professores que, por menos de dez anos, estejam submetidos à jornada máxima semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas, somente a seu pedido ou mediante decisão fundamentada da Administração Pública poderão ter reduzida a sua jornada.

Art. 44. Responderá administrativa, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer substituição de servidor por terceiro, sem que haja a devida excepcionalidade da contratação temporária prevista em lei.

Seção II Das Férias

Art. 45. Os Servidores integrantes do Magistério Público Municipal farão jus a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais cujo gozo se dará em duas etapas:

- I. 30 (trinta) dias após o término do ano letivo, e
- II. 15 (quinze) dias após o término do 1º semestre escolar.

Art. 46. As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, licença maternidade, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 47. O adicional sobre a remuneração estabelecido na Constituição Federal será pago aos servidores do Magistério Público Municipal, por ocasião do gozo das férias.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I



Das Disposições Gerais

Art. 48. É vedado atribuir aos servidores do Magistério Público Municipal outras atribuições que não as legalmente previstas para o cargo de Professor Municipal e Coordenador Pedagógico, salvo para o exercício de cargo em comissão.

Art. 49. Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a conceder, mediante Lei previamente vigente, abono especial anual, em valores proporcionais ao vencimento dos servidores do Magistério Público Municipal, ao final de cada exercício financeiro, desde 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, conforme preconizado na Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006.

Parágrafo único. O abono de que trata o *caput* deste Artigo somente será devido aos servidores em exercício na data de concessão, sendo calculado em valor proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

Art. 50. Fica assegurado ao Professor e Coordenador Pedagógico estudante, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com o do estágio.

Art. 51. Ao servidor integrante do Magistério Público Municipal são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

- I. inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;
- II. descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.

Art. 52. Fica assegurado o mês de maio como referência para revisão dos valores do piso salarial dos servidores do Magistério Público Municipal.

Seção II **Das Disposições Transitórias**



Subseção I

Do Enquadramento

Art. 53. Os atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo serão enquadrados nos cargos constantes do Anexo I – Quadro de Pessoal, desta Lei, quando de sua implantação, obedecendo à linha de correlação estabelecida pelo Anexo II – Quadro de Correlação de Cargos que a integra, definindo-se a referência no nível correspondente ao enquadramento, de acordo com o tempo de efetivo exercício no cargo ocupado, na Prefeitura Municipal de Camaçari, considerando-se o interstício de tempo:

- I. até 03 anos, referência "A" do Nível correspondente;
- II. de 03 anos e um dia até 9 anos, referência "B" do Nível correspondente;
- III. de 9 anos e um dia até 14 anos, referência "C" do Nível correspondente;
- IV. de 14 anos e um dia até 19 anos, referência "D" do Nível correspondente;
- V. de 19 anos e um dia até 24 anos, referência "E" do Nível correspondente;
- VI. de 24 anos e um dia até 29 anos, referência "F" do Nível correspondente;
- VII. acima de 29 anos e um dia, referência "G" do Nível correspondente.

§1º. A data de referência para contagem do tempo de serviço a que se refere o *caput* deste Artigo e seus incisos será 30 de abril de 2008.

§2º. Caso o vencimento decorrente do enquadramento previsto neste Artigo seja inferior ao vencimento atualmente percebido pelo servidor, será o servidor enquadrado em nova referência, imediatamente superior, que lhe assegure este último.

§3º. Os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, integrantes do atual quadro de pessoal do Magistério Público Municipal, em licença sem vencimentos ou cedidos e em exercício em outros órgãos públicos da esfera municipal, estadual ou federal, só serão enquadrados nos termos deste Artigo, quando de sua recondução ao efetivo exercício das atividades inerentes ao cargo de ocupação.

Art. 54. Ao servidor vinculado que em decorrência do enquadramento previsto nesta lei vier a sofrer redução do valor do vencimento básico, fica assegurada a percepção da diferença como vantagem pessoal nominalmente identificável nos termos da Lei nº. 407/98.



Seção II

Das Disposições Finais

Art. 55. Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal designará uma comissão composta, preferencialmente, por servidores efetivos do quadro de pessoal da administração municipal para proceder aos enquadramentos determinados nesta lei.

Art. 56. As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, ficando o Executivo Municipal autorizado a abrir créditos suplementares se necessários à cobertura de despesas decorrentes.

Art. 57. Os casos omissos serão objetos de estudo da Comissão Gestora do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos.

Art. 58. Os atos administrativos decorrentes da aplicação desta lei, bem como, a regulamentação dos dispositivos nesta contida, ocorrerão no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias a contar de sua publicação.

Art. 59. Integram esta lei:

- I. Anexo I - Quadro de Pessoal;
- II. Anexo II – Quadro de Correlação de Cargos;
- III. Anexo III – Descrições de Cargos;
- IV. Anexo IV - Tabelas de Vencimentos.

Art. 60. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial, a Lei nº. 404, de 23 de julho de 1998 e suas alterações posteriores, e os efeitos financeiros por esta produzidos ocorrerão a partir de 01 de maio de 2008.

GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CAMAÇARI, EM 04 DE ABRIL DE 2008

LUIZ CARLOS CAETANO
PREFEITO