



Bom Jesus  
Estado do Rio Grande do Norte

***Plano de Carreira dos  
Profissionais do Magistério Público  
do Município de Bom Jesus,  
Estado do Rio Grande do Norte***

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.



**Sumário**

**CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E CONCEITUAIS**

**CAPÍTULO II - DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**CAPÍTULO III - DOS AVANÇOS NA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

**SEÇÃO I - DA ELEVAÇÃO POR TITULAÇÃO**

**SEÇÃO II - DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO**

**CAPÍTULO IV - DO ENQUADRAMENTO NA CARREIRA**

**CAPÍTULO V - DA MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA**

**CAPÍTULO VI - DA JORNADA DE TRABALHO**

**CAPÍTULO VII - DA REMUNERAÇÃO**

**SEÇÃO I - DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS**

**SEÇÃO II - DAS FÉRIAS**

**CAPÍTULO VIII - DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

**CAPÍTULO IX - DA IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

**CAPÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**ANEXOS**



# Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

**LEI N. 380/2018 DE 29 DE AGOSTO DE 2018**

*Dispõe sobre a reestruturação e gestão do Plano da Carreira dos Profissionais do Magistério Público do Município de Bom Jesus, Estado do Rio Grande do Norte.*

A **CÂMARA MUNICIPAL DE BOM JESUS, ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE** aprovou e eu, **CLÉCIO DA CÂMARA AZEVEDO, PREFEITO MUNICIPAL**, sanciono a seguinte Lei:

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E CONCEITUAIS**

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre reestruturação e gestão do Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério Público do Município de Bom Jesus, Estado do Rio Grande do Norte, compreendendo aqueles ocupantes do cargo público de Professor.

**Art. 2º** Os profissionais abrangidos por esta Lei atuam na educação infantil e no ensino fundamental, bem como em suas etapas e modalidades da Rede Municipal de Bom Jesus.

**Art. 3º** Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Rede Municipal de Ensino é formada pelas instituições e pelos órgãos que realizam atividades de educação básica pública, sob a administração da Secretaria Municipal de Educação, respeitadas as obrigações previstas no artigo 211 da Constituição Federal;

II - Magistério Público Municipal é o conjunto de profissionais ocupantes de cargos relacionados nesta Lei e que atuam no ensino público das unidades escolares municipais de educação infantil e ensino fundamental de Bom Jesus ou na Secretaria Municipal de Educação;

III - Profissional do Magistério é o servidor público ocupante do cargo de professor que exerce a docência ou as funções de suporte pedagógico à docência respectivamente;



## **Bom Jesus** **Estado do Rio Grande do Norte**

IV - Cargo é o conjunto de deveres, atribuições e responsabilidades determinadas pelo Município a um profissional do magistério, que exerça atividades nas Unidades Escolares ou na Secretaria Municipal de Educação;

V - Referências é organização estrutural da carreira que permite ao profissional do magistério avançar por meio de uma Promoção por Merecimento, de maneira horizontal, dentro de um mesmo nível de formação;

VI - Níveis é a organização estrutural da carreira que compreende o posicionamento do profissional do magistério de acordo com o seu respectivo nível de formação ou habilitação correspondente;

VII - Vencimento é a base salarial do profissional do magistério correspondente ao nível e referência em que estiver enquadrado na carreira;

VIII - Remuneração é o conjunto dos valores percebidos pelos profissionais do magistério considerando o vencimento acrescido das vantagens pessoais e pecuniárias;

IX - Efetivo exercício é o desempenho ininterrupto das atividades de docência ou suporte pedagógico à docência do profissional pertencente na carreira do magistério do Município de Bom Jesus;

X - Vantagem pessoal é o benefício financeiro que compõe a remuneração do profissional do magistério conforme previsão nesta Lei.

**Art. 4º** A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação à área educacional e à qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II - A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III - A elevação por meio da mudança de formação ou habilitação, e de promoções periódicas pelo seu merecimento;

IV - A garantia do cumprimento das previsões da lei federal 11.738/2008.

**Art. 5º** O ingresso na carreira dos profissionais do magistério dar-se-á, somente, por meio de concurso público de provas e títulos nos termos da Lei 176/1997 que estabelece o estatuto dos servidores municipais de Bom Jesus.

**Parágrafo único.** O Município de Bom Jesus organizará, a partir da aprovação desta Lei, concursos públicos exigindo formação em nível superior, respeitada a habilitação para a área de atuação conforme o artigo 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (9394/1996).



# Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

## CAPÍTULO II

### A ESTRUTURA DA CARREIRA

**Art. 6º** Os cargos da Carreira do Magistério Público Municipal de Bom Jesus agrupam-se conforme a Tabela constante do Anexo I à presente Lei, segundo o Nível de Formação e o Merecimento obtido por meio da avaliação de desempenho.

**Art. 7º** Por Nível de Formação agrupam-se os cargos dos profissionais do magistério, nos seguintes níveis:

I - Nível Médio – Profissional do magistério com formação em nível médio, modalidade normal, magistério;

II - Nível Superior – Profissional do magistério com formação em nível superior, em cursos Pedagogia ou Licenciaturas em área específica;

III - Nível de Pós-graduação *lato sensu* – Profissional do magistério com formação em nível superior, em cursos de Pedagogia ou Licenciaturas em área específica, acrescida de curso de especialização na área em prestou concurso público;

IV - Nível de Pós-graduação *stricto sensu* I – Profissional do magistério com formação em nível superior, em cursos de Pedagogia ou Licenciaturas em área específica, acrescida de curso de mestrado na área em prestou concurso público;

V - Nível de Pós-graduação *stricto sensu* II – Profissional do magistério com formação em nível superior, em cursos de Pedagogia ou Licenciaturas em área específica, acrescida de curso de doutorado na área em prestou concurso público.

**Art. 8º** Por Merecimento distribuem-se os cargos dos profissionais do magistério previstos nesta Lei, através das Referências de “A” a “J”, após alcançarem resultado satisfatório no efetivo exercício da docência ou suporte pedagógico na Rede Municipal de Bom Jesus, através das avaliações de desempenho, da seguinte forma:

I - Referência A – Profissional do magistério efetivo, no exercício da docência, submetido ao período de estágio probatório e nos três primeiros anos de sua estabilidade;

II - Referência B – Profissional do magistério estável que poderá ser enquadrado na referência “B”, após pelo menos seis anos de efetivo exercício e que obtiver desempenho satisfatório em sua avaliação de desempenho ao final do primeiro período aquisitivo de Merecimento;



## **Bom Jesus** **Estado do Rio Grande do Norte**

III - Referência C – Profissional do magistério estável enquadrado na referência “C”, após pelo menos nove anos de efetivo exercício na Rede Municipal e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;

IV - Referência D – Profissional do magistério estável enquadrado na referência “D”, após pelo menos doze anos de efetivo exercício e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;

V - Referência E – Profissional do magistério estável enquadrado na referência “E”, após pelo menos quinze anos de efetivo exercício e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;

VI - Referência F – Profissional do magistério estável enquadrado na referência “F”, após pelo menos dezoito anos de efetivo exercício e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;

VII - Referência G – Profissional do magistério estável enquadrado na referência “G”, após pelo menos vinte e um anos de efetivo exercício e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;

VIII - Referência H – Profissional do magistério estável enquadrado na referência “H”, após pelo menos vinte e quatro anos de efetivo exercício e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;

IX - Referência I – Profissional do magistério estável enquadrado na referência “I”, após pelo menos vinte e sete anos de efetivo exercício e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações;

X - Referência J – Profissional do magistério estável enquadrado na referência “J”, após pelo menos trinta anos de efetivo exercício e que obtiver desempenho satisfatório em suas avaliações.

**Art. 9º** Os professores que ingressarem nesta carreira a partir da vigência desta lei serão lotados na Secretaria Municipal de Educação, para posterior distribuição nas Unidades Escolares da Rede Municipal de Ensino de Bom Jesus.

### **CAPÍTULO III**

#### **DOS AVANÇOS NA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO**

**Art. 10.** Obedecendo as disposições desta lei, os profissionais do magistério poderão avançar na carreira, ao longo do tempo, até o limite final da estrutura apresentada no Anexo I, por meio da Elevação por Titulação e da Promoção por Merecimento.



# Bom Jesus

## Estado do Rio Grande do Norte

### SEÇÃO I

#### DA ELEVAÇÃO POR TITULAÇÃO

**Art. 11.** A Elevação por Titulação será concedida mediante apresentação de requerimento pelo profissional do magistério estável quando da comprovação de conclusão de nova formação acadêmica, garantindo a elevação para o nível imediatamente superior, conforme disposto nesta lei, respeitando a Referência em que o profissional do magistério estiver enquadrado.

**Art. 12.** A Elevação por Titulação poderá ser requerida à Secretaria Municipal de Educação a qualquer tempo, mediante apresentação de requerimento, obedecendo interstício de três anos e irá vigorar a contar do segundo mês subsequente aquele em que o interessado apresentar a documentação pertinente a sua formação, comprovada através do diploma ou certificado e histórico escolar emitidos por instituição devidamente credenciada junto ao Ministério de Educação ou órgão competente.

**Parágrafo único.** Para efeito do benefício da elevação por Titulação, a Secretaria Municipal de Educação irá considerar como válidos os cursos de graduação e pós-graduação *lato* e *stricto sensu* em educação, na área para qual o profissional do magistério prestou concurso público, respeitadas as atribuições do cargo.

**Art. 13.** O avanço do profissional do magistério na carreira por meio da sua formação irá considerar a dispersão de remuneração entre os níveis tendo como base:

I - Variação de 30% (trinta por cento) do nível médio para o superior, respeitando a Referência em que o profissional estiver enquadrado;

II - Variação de 15% (quinze por cento) do nível superior para o nível de pós-graduação *lato sensu*, especialização, conforme disposto na Tabela Salarial constante do Anexo I, respeitando a Referência e a Classe em que o profissional do magistério estiver enquadrado;

III - Variação de 15% (quinze por cento) do nível de pós-graduação *lato sensu*, especialização para o nível de pós-graduação *stricto sensu*, mestrado, conforme disposto na Tabela Salarial constante do Anexo I, respeitando a Referência e a Classe em que o profissional do magistério estiver enquadrado;

IV - Variação de 20% (vinte por cento) do nível de pós-graduação *stricto sensu*, mestrado para o nível de pós-graduação *stricto sensu*, doutorado, conforme disposto na Tabela Salarial constante do Anexo I, respeitando a Referência e a Classe em que o profissional do magistério estiver enquadrado.



## Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

§ 3º O ingresso do profissional do magistério ocupante dos cargos previstos nesta lei será no nível superior e após a conclusão do estágio probatório poderá solicitar avanço para o nível de pós-graduação *lato sensu*, especialização.

§ 4º As demais elevações por nível de formação deverão respeitar o interstício de 3 (três) anos e poderão ser requeridas nos termos desta lei.

**Art. 14.** Não poderá ser elevado por titulação o profissional do magistério:

- I - em estágio probatório;
- II - em disponibilidade, em cessão para outra área da administração municipal;
- III - em licença para tratar de interesses particulares;
- IV - em licença para acompanhamento de pessoa da família, acometido de doença, por período superior a 60 (sessenta) dias;
- V - em licença para exercer mandato eletivo com horário não compatível para desempenho das funções.

### SEÇÃO II

#### DA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

**Art. 15.** A Promoção por Merecimento é o avanço horizontal do profissional do magistério que poderá ser conquistado a cada 3 (três) anos, a partir do final do estágio probatório, através da avaliação de desempenho contida nos termos desta lei, identificada a partir das Referências de "A" a "J", com a finalidade de mensurar a consecução dos objetivos organizacionais e sua efetiva valorização.

**Art. 16.** Para organizar o processo de avaliação de desempenho dos profissionais do magistério, a administração municipal deverá formar, em até 90 dias após a vigência desta Lei, uma Comissão de Avaliação de Desempenho, assim constituída:

- I - Dois representantes da Secretaria Municipal de Educação que exerçam a função técnico-pedagógica;
- II - Um representante indicado pelos professores de Bom Jesus;
- III - Um representante dos diretores.
- IV - Um representante da coordenação pedagógica da rede de ensino.

**Parágrafo único.** Quando da avaliação dos diretores e dos coordenadores pedagógicos das escolas e da equipe técnico-pedagógica da Secretaria de Educação, o diretor membro da Comissão será substituído pelo secretário municipal de educação.



## Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

**Art. 17.** A promoção por Merecimento garantirá incorporação de 3% (três por cento) ao vencimento do profissional do magistério estável, considerando metas, critérios e fatores estabelecidos nesta Lei, a partir de critérios tais como:

- I - Pontualidade;
- II - Assiduidade;
- III - Dedicção;
- IV - Comprometimento com a educação pública e com a prática pedagógica;
- V - Participação em formação continuada quando ofertada pela Secretaria Municipal de Educação de Bom Jesus ou cursos oferecidos por outras instituições desde que credenciados e reconhecidos por órgão competente;
- VI - Compromisso com os processos de ensino e de aprendizagem;
- VII - Relações interpessoais.

**Art. 18.** O profissional do magistério, estável e em efetivo exercício do seu cargo ou função na Rede Municipal de Bom Jesus, será avaliado anualmente nos termos desta Lei, devendo alcançar, ao longo de três anos, desempenho médio satisfatório totalizando 70% (setenta por cento) da nota máxima de avaliação.

**Parágrafo único.** A Comissão de Avaliação de Desempenho fará nos meses de setembro e outubro a avaliação de cada profissional do magistério nos termos do Anexo II desta lei.

**Art. 19.** O profissional do magistério que não alcançar desempenho satisfatório na avaliação do seu desempenho, isto é 70% (setenta por cento) na média dos 3 anos de avaliação, permanecerá na Referência em que estiver enquadrado ao longo dos três próximos anos e somente poderá usufruir durante este período da elevação por titulação.

**Parágrafo único.** O profissional do magistério somente poderá avançar 1 (uma) referência a cada três anos, desde que respeitadas as previsões dos artigos 18 e 19.

**Art. 20.** Não poderá ser promovido por merecimento o profissional do magistério:

- I - em estágio probatório;
- II - em disponibilidade, em cessão para outra área da administração municipal;
- III - em licença para tratar de interesses particulares;
- IV - em licença para acompanhamento de pessoa da família, acometido de doença, por período superior a 60 (sessenta) dias;



# Bom Jesus

## Estado do Rio Grande do Norte

V - em licença para exercer mandato eletivo com horário não compatível para desempenho das funções;

VI - em licença médica com afastamento por mais de 120 dias.

**§ 1º** A contagem do período aquisitivo para a Promoção será suspensa quando ocorrer alguma das previsões de licenças contidas no caput deste artigo.

**§ 2º** O profissional do magistério, quando beneficiado pelas licenças e outras situações constantes do *caput* deste artigo, usufruirá do benefício da avaliação de desempenho logo após completar o período de três anos para sua devida avaliação e possível promoção por merecimento.

### CAPÍTULO IV

#### DO ENQUADRAMENTO NA CARREIRA

**Art. 21.** Apenas o profissional do magistério, cujo ingresso no serviço público municipal tenha sido por meio de concurso público ou em período anterior à vigência da Constituição Federal e que tenha adquirido estabilidade, poderá ser enquadrado nos níveis e nas referências integrantes do quadro permanente desta lei, desde que, concomitantemente:

I - Esteja lotado e em exercício regular nas Unidades Escolares Municipais de educação infantil e ensino fundamental ou na Secretaria Municipal de Educação na data da aprovação desta lei;

II - As atribuições efetivamente exercidas sejam iguais às previstas nas especificações desta Lei.

**Art. 22.** O profissional do magistério será enquadrado na estrutura de Merecimento desta carreira na Referência considerando as regras estabelecidas nesta lei.

**Parágrafo único.** Em até 30 (trinta) dias após a vigência desta Lei, o setor competente da Secretaria Municipal da Administração, publicará a relação nominal dos profissionais do magistério abrangidos por esta nova carreira com as referidas informações do novo enquadramento.

**Art. 23.** As diferenças entre os valores do vencimento, da gratificação por títulos e de pós-graduação existentes na data anterior à vigência desta lei comparadas com o vencimento proposto no Anexo I, serão pagas como uma parcela destacada nominalmente identificada, a fim de garantir o princípio da irredutibilidade salarial.



# Bom Jesus

## Estado do Rio Grande do Norte

**Parágrafo único.** A parcela destacada de que trata este artigo receberá anualmente o mesmo percentual de reajuste, ou correção, aplicado sobre o vencimento da carreira dos profissionais do magistério.

### CAPÍTULO V

#### DA MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA

**Art. 24.** O profissional do magistério estável, ocupante de cargo previsto nesta lei, poderá requerer remoção para outra unidade escolar desde que:

- I - Exista vaga nas unidades escolares municipais;
- II - Manifeste interesse próprio;
- III - Tenha obtido resultado satisfatório na avaliação de desempenho para efeito de avanço por merecimento;
- IV - Haja necessidade da Secretaria Municipal de Educação.

**§ 1º** A Secretaria Municipal de Educação somente irá apreciar o pedido da direção da unidade escolar de remoção do profissional do magistério quando houver apresentação formal de motivos.

**§ 2º** Anualmente, no mês de outubro, os profissionais do magistério poderão protocolar junto a Secretaria Municipal de Educação o pedido de remoção que, se atendido, garantirá vaga em nova unidade escolar a partir do ano letivo seguinte.

**Art. 25.** Para efeito de mudança de lotação a Secretaria Municipal de Educação adotará os seguintes critérios de desempate quando houver mais de um interessado em vaga disponível:

- I - Proximidade da residência com a unidade escolar onde pleiteia vaga;
- II - Maior tempo de efetivo exercício na Rede Municipal de Ensino de Bom Jesus;
- III - Maior tempo de exercício na unidade escolar em que está lotado;
- IV - Maior idade.

### CAPÍTULO VI

#### DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 26.** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério abrangidos por esta Lei será de 30 (trinta) horas semanais.



# Bom Jesus

## Estado do Rio Grande do Norte

**§ 1º.** A jornada de trabalho do profissional do magistério poderá ser ampliada para até 40 (quarenta) horas, por tempo determinado, para atender eventual necessidade de excepcional interesse público, desde que manifestada pela administração municipal.

**§ 2º.** A jornada de trabalho dos diretores será automaticamente ampliada para 40 (quarenta) horas semanais.

**§ 3º.** A jornada dos coordenadores pedagógicos em unidade escolar será de 30 (trinta) horas.

**Art. 27.** A jornada de trabalho do profissional do magistério no exercício da docência será assim composta:

I – 20 (vinte) horas em atividades de interação com estudantes;

II – 10 (dez) horas em atividades extraclasse sem a interação com os alunos.

**Art. 28.** Em atendimento ao disposto na Lei Federal 11.738/08 a composição da jornada de trabalho docente reservará a destinação de um terço do seu total para que o professor desenvolva atividades extraclasse, sem a presença dos estudantes.

**Parágrafo único.** A jornada extraclasse poderá ser composta por momentos de planejamento nas unidades escolares ou em cursos de formação continuada em sua área de atuação.

### CAPÍTULO VII

#### DA REMUNERAÇÃO

##### SEÇÃO I

#### DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS

**Art. 29.** A remuneração dos profissionais do magistério será composta por vencimento, ampliação de jornada de trabalho, gratificações previstas nesta lei e verbas pecuniárias.

**Parágrafo único.** O vencimento do profissional do magistério está disposto na Tabela Salarial prevista no Anexo I, respeitando o contido nesta Lei.

**Art. 30.** Os profissionais do magistério poderão ser beneficiados pelas seguintes vantagens remuneratórias:

I - Gratificação pela atuação na direção ou vice direção em unidade escolar;

II - Gratificação pela atuação na coordenação pedagógica em unidade escolar;



# Bom Jesus

## Estado do Rio Grande do Norte

III - Gratificação pela atuação na coordenação na Secretaria Municipal de Educação;  
IV - Gratificação pelo deslocamento para atuação em unidade escolar de difícil acesso;

V - Adicional por tempo de serviço.

**Art. 31.** As gratificações para profissional do magistério estão previstas no Anexo IV desta lei e não geram direito adquirido ou vinculação e, portanto, não poderão ser incorporadas, e serão pagas somente durante o período em que o profissional do magistério estiver desempenhando a função de confiança para a qual for nomeado pelo Prefeito Municipal

**Art. 32.** Os profissionais do magistério farão jus ao recebimento de adicional por tempo de serviço, a cada cinco anos, que será calculado sobre o seu vencimento.

### SEÇÃO II

#### DAS FÉRIAS

**Art. 33.** Os profissionais do magistério terão direito a 30 (trinta) dias de férias no mês de janeiro de cada ano.

**Parágrafo único.** Os professores quando no exercício da docência usufruirão ainda de mais 15 dias de descanso ao longo do ano, durante recessos ou fora do calendário escolar.

**Art. 34.** Os profissionais do magistério no exercício das funções de confiança e em atividades que não são as de regência de turmas, quando do gozo das férias, receberão um benefício no valor equivalente a 33% (trinta e três por cento) da sua remuneração mensal sobre o período de 30 (trinta) dias, a título de abono de férias

**Parágrafo único.** Os professores que exercem atividade de docência receberão o benefício do terço de férias sobre o período de 45 (quarenta e cinco) dias.

### CAPÍTULO VIII

#### DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO

**Art. 35.** Os profissionais abrangidos por esta Lei poderão exercer funções de suporte pedagógico nas unidades escolares municipais e na Secretaria Municipal de Educação obedecendo o disposto neste Plano de Carreira e no artigo 64 da Lei de Diretrizes e Bases de Educação.

**Art. 36.** As funções de confiança tratadas no caput deste artigo são:

- I - Direção;
- II - Vice direção;



# Bom Jesus

## Estado do Rio Grande do Norte

III - Coordenação pedagógica em unidade escolar;

IV - Coordenação técnico-pedagógica na Secretaria Municipal de Educação;

§ 1º. Os profissionais do magistério beneficiados pelas funções de confiança previstas neste artigo terão garantida, ao término do exercício, a sua lotação na unidade escolar de origem

§ 2º. Poderão ocupar as funções de confiança de diretor escolar, vice, coordenação pedagógica e coordenação técnico-pedagógica somente os profissionais do magistério abrangidos por esta lei e desde que estejam em efetivo exercício na rede municipal de Bom Jesus.

§ 3º. Nas unidades escolares de educação infantil com mais de 150 (cento e cinquenta) estudantes serão lotados dois coordenadores pedagógicos para atender às especificidades da primeira infância

§ 4º. Nas demais unidades escolares, a cada 200 (duzentos) alunos será lotado um coordenador pedagógico.

**Art. 37.** Caberá ao Prefeito Municipal a nomeação, por meio de ato próprio, do profissional do magistério para ocupar função de confiança descrita no artigo anterior.

**Art. 38.** Os professores ocupantes de função de confiança descritas nos incisos I, II e III do artigo 36, quando no âmbito escolar, não sofrerão prejuízo de contagem de tempo para efeito de aposentadoria privilegiada, conforme o disposto na Lei Federal 11.301/2006.

### CAPÍTULO IX

#### DA IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO

**Art. 39.** Os recursos para assegurar o cumprimento desta lei são os provenientes das dotações orçamentárias destinadas, anualmente, à Secretaria Municipal de Educação de Bom Jesus.

**Art. 40.** A gestão do plano e da carreira de que trata esta Lei é de responsabilidade de Comissão especificamente nomeada pelo Prefeito Municipal assim composta:

- I - Secretário Municipal de Educação;
- II - Secretário Municipal de Administração;
- III - Secretaria Municipal de Finanças;
- IV - Controlador Interno do Município;
- V - Representante do Conselho Municipal de Educação escolhido por seus pares;
- VI - Representante da Câmara do Fundeb escolhido por seus pares;
- VII - Dois representantes dos profissionais do magistério, escolhidos por seus pares;



# Bom Jesus

## Estado do Rio Grande do Norte

VIII - Um representante dos diretores das unidades escolares escolhido de maneira democrática.

§ 1º. A Comissão deverá fixar:

I - Diretrizes operacionais para implementação dos mecanismos de enquadramento dos profissionais do magistério;

II - Promoção do enquadramento regular e sistemático dos profissionais do magistério no plano instituído por esta lei;

III - Monitorar o trabalho da Comissão encarregada da sistemática de Avaliação de Desempenho.

§ 2º. Esta Comissão deverá se reunir pelo menos duas vezes a cada ano para avaliar o impacto desta carreira no orçamento do Município de Bom Jesus, eventuais alterações na legislação educacional brasileira afetas à área e a adequada aplicação das previsões contidas nesta Lei.

§ 3º. A Comissão de Implantação e Gestão deverá submeter ao Prefeito Municipal os demais atos formais necessários à implantação e gestão desta Lei.

### CAPÍTULO X

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 41.** Caberá à administração municipal publicar decreto em até 90 (noventa) dias após a vigência desta lei regulamentando a escolha democrática da equipe gestora de cada unidade escolar, formada por diretor, vice e coordenador pedagógico, ouvindo a comunidade escolar.

§ 1º. Terão direito a voto para escolha democrática de gestores das unidades escolares da rede municipal:

a) Professores e demais servidores efetivos, desde que lotados na própria unidade escolar;

b) Pais ou responsáveis pelos estudantes matriculados na unidade escolar;

c) Estudantes matriculados na unidade escolar, desde que com no mínimo 16 (dezesseis) anos completos na data da votação, em atendimento ao artigo 14 da Constituição Federal.



## Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

§ 2º. As chapas deverão ser formadas por interessados em ocupar as funções de diretor, vice e coordenador pedagógico, não sendo permitida candidatura avulsa para qualquer uma das referidas funções.

§ 3º. O mandato para a direção de unidade escolar será de três anos, sendo permitida uma única recondução consecutiva.

§ 4º. Somente serão escolhidos e nomeados gestores para as unidades escolares com no mínimo 200 (duzentos) alunos.

**Art. 42.** Somente os professores concursados poderão e lotados em efetivo em exercício há pelo menos três anos ininterruptos na unidade escolar, contados a partir da última eleição, poderão ser candidatos à direção.

**Art. 43.** Fica assegurada a liberação de professor para cursar pós-graduação *stricto sensu*, desde que a linha de pesquisa seja na sua área de atuação na rede municipal.

§ 1º. Deverá a administração municipal publicar decreto, em até 180 (cento e oitenta dias) após a vigência desta lei, regulamentando a liberação dos professores para cursar mestrado e doutorado e estipulando a quantidade de profissionais a usufruir deste benefício.

§ 2º. Os professores que usufruírem desta liberação terão o direito de recebimento de seus vencimentos durante o referido período de afastamento.

§ 3º. Somente serão aceitos os pedidos em universidades que ofereçam programas contínuos e não com intervalos mensais, bimestrais, semestrais ou anuais.

§ 4º. Não serão aceitos pedidos de prorrogação da liberação para os referidos cursos.

**Art. 44.** Em caso de não conclusão do referido curso conforme o programa definido pela universidade, o professor deverá ressarcir ao erário público de Bom Jesus os valores recebidos durante a sua liberação.

**Parágrafo único.** Também deverão ser restituídos ao erário público de Bom Jesus os valores recebidos pelos professores que durante o período de afastamento para cursar mestrado ou doutorado, assumirem cargo ou função pública em qualquer órgão público, ou firmar contrato com uma pessoa jurídica com ou sem fins lucrativos.

**Art. 45.** Permanece em extinção o nível médio, modalidade normal, do cargo de professor.

**Parágrafo único.** Fica assegurado aos professores com formação em nível médio, que integram esta carreira na data da vigência desta lei, o direito de avançar nesta carreira nos termos desta lei.



## **Bom Jesus** **Estado do Rio Grande do Norte**

**Art. 46.** Os professores que ingressaram por meio dos concursos públicos realizados nos anos de 1997 e 2000 terão o direito de permanecer atuando nas áreas específicas nos anos finais do ensino fundamental e na educação de jovens e adultos.

**Art. 47.** Fica assegurado aos profissionais do magistério reposição anual das perdas inflacionárias acrescida de ganho real, quando possível, respeitando a variação da arrecadação do município de Bom Jesus e o disposto na Lei 101/2000, referente ao limite de comprometimento de gastos com funcionalismo

**Parágrafo único.** É vedado o pagamento, com recursos do orçamento da Secretaria Municipal de Educação, de profissional do magistério cedido, a qualquer título, a outra área da administração pública de Bom Jesus ou a outro órgão, conforme disposto nos artigos 70 e 71 da LDB.

**Art. 48.** São partes integrantes desta Lei os seguintes anexos:

I - Anexo I – Tabela Salarial;

II - Anexo II – Instrumentos com Critérios e Procedimentos para Avanço por Merecimento, estabelecidos nas Fichas de Avaliação de Desempenho.

III - Anexo III – Descrição dos Cargos e Funções da Carreira do Magistério de Bom Jesus;

IV - Anexo IV – Porte das Unidades Escolares para efeito de lotação, designação para o exercício do suporte pedagógico à docência e para o pagamento de gratificação aos profissionais do magistério.

**Art. 49.** Ficam expressamente revogadas as disposições em contrário, especificamente a lei 219/2001.

**Art. 50.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de Setembro e 2018.

Bom Jesus, 29 de Agosto de 2018.

  
**CLÉCIO DA CÂMARA AZEVEDO**  
**PREFEITO MUNICIPAL**



**Bom Jesus**  
**Estado do Rio Grande do Norte**

**ANEXOS**



**Bom Jesus**  
**Estado do Rio Grande do Norte**

**ANEXO I**  
**TABELA SALARIAL**

Nível/Ref.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Magist/Técnico	1.850,00	1.905,50	1.962,67	2.021,55	2.082,20	2.144,66	2.209,00	2.275,27	2.343,53	2.413,84
Superior	2.405,00	2.477,15	2.551,47	2.628,01	2.706,85	2.788,06	2.871,70	2.957,85	3.046,59	3.137,98
Especialização	2.765,75	2.848,73	2.934,19	3.022,21	3.112,88	3.206,27	3.302,46	3.401,53	3.503,57	3.608,68
Mestrado	3.180,62	3.276,04	3.374,32	3.475,55	3.579,82	3.687,22	3.797,83	3.911,77	4.029,12	4.149,99
Doutorado	3.816,75	3.931,26	4.049,20	4.170,67	4.295,79	4.424,66	4.557,40	4.694,13	4.834,95	4.980,00



**Bom Jesus**  
**Estado do Rio Grande do Norte**

**ANEXO II**

Instrumentos com Critérios e Procedimentos para Avanço por Merecimento, estabelecidos nas Fichas de Avaliação de Desempenho.

ANEXO II


**PREFEITURA MUNICIPAL DE BOM JESUS - RN**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA**  
**AValiação DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS**  
 ESTÁGIO PROBATÓRIO  MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA

**1 - DADOS PESSOAIS**  
 Nome: \_\_\_\_\_ Matrícula: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ Lotação atual: \_\_\_\_\_  
 ANO \_\_\_\_\_ Data da admissão: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

(MARQUE COM X A ALTERNATIVA QUE MAIS SE ADEQUA AO SERVIDOR):					uso da SMEC
2 - FATORES SUBJETIVOS					Nota
CONCEITO	A	B	C	D	
<b>1 - CAPACIDADE PARA TRABALHAR EM EQUIPE:</b> Capacidade em expor idéias e ouvir os outros, aceitar sugestões, respeitar opiniões diferentes, colaborar, aceitar seus limites e dos outros membros da equipe. 2 – IDONEIDADE MORAL: É o conjunto de qualidades morais e éticas do servidor em virtude do reto cumprimento dos deveres, bons costumes e responsabilidade em conservar o bem público com respeito e zelo. 3 – COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO: Capacidade de demonstrar interesse, dedicação e compromisso com o projeto de trabalho da unidade escolar e participação em cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	( ) Às vezes mostra-se disposto a contribuir para o bom resultado da equipe de trabalho.  ( ) Comporta-se de maneira inadequada, desconsiderando os aspectos de ordem moral e ética, condizentes com sua atividade profissional.  ( ) Geralmente apresenta-se interessado e comprometido com os projetos de trabalho da escola e da turma, participando de cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	( ) Mostra-se resistente em trabalhar em equipe e só o faz quando solicitado pelos colegas ou direção da unidade escolar.  ( ) Inspira confiança e respeito na equipe e nos alunos. Tem consciência de estar utilizando um patrimônio que é público, ou seja, de toda a população. Utiliza o conhecimento sobre a legislação educacional para exercer uma inserção profissional crítica.  ( ) Não apresenta interesse, dedicação e compromisso com os projetos de trabalho da escola, prejudicando o desenvolvimento das atividades e não participa de cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	( ) Sempre tem idéias e as divide com a equipe, bastante colaborador e sempre disposto a contribuir para alcançar melhor resultado no trabalho.  ( ) Às vezes, deixa a desejar com relação aos comportamentos de ordem moral e ética condizentes com sua atividade profissional, necessitando de orientação.  ( ) Nem sempre demonstra dedicação e compromisso com o projeto de trabalho da escola, necessitando de orientação. Raramente participa de cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	( ) Demonstra disposição para cooperar e participar dos trabalhos em equipe sempre que necessário.  ( ) Apresenta comportamento adequado no que diz respeito aos aspectos de ordem moral e ética condizentes com sua atividade profissional.  ( ) Destaca-se pela dedicação, disciplina, responsabilidade e interesse pelo projeto de trabalho da escola e da turma, contribuindo de forma contínua pela melhoria. Demonstra grande interesse em participar de cursos de aperfeiçoamento e formação continuada.	
<b>4 - QUALIDADE E PRODUTIVIDADE:</b> Grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados, em um espaço de tempo determinado e com resultados esperados.	( ) Apresenta reduzido volume de trabalho com qualidade quando há estipulação de metas a cumprir, necessitando de constante acompanhamento e redimensionamento das mesmas.  ( ) Não coopera com os colegas e cria sérios problemas de relacionamento com seus pares, alunos e direção, sendo alvo constante de críticas e reclamações.	( ) Esforça-se para realizar as atividades propostas e conseguir atingir metas de produtividade e qualidade.  ( ) Possui disposição para cooperar e participar dos trabalhos em equipe sempre que necessário e mantém um bom relacionamento com seus pares, alunos e direção.	( ) Realiza as atividades de forma incompleta, baixo nível de produtividade, não apresentando interesse em atingir as metas, propostas.  ( ) Apresenta limitações pessoais no tratamento e interação com as pessoas, mas esforça-se para vencer suas dificuldades.	( ) Realiza as atividades de forma completa, precisa e criteriosa, buscando atingir os objetivos definidos na proposta pedagógica e no plano de metas, contribuindo para elevar o nível da escola no IDEB.  ( ) É conhecido por sua simpatia e habilidade no trato com as pessoas, mostrando-se sempre prestativo e disposto a integrar com a equipe, contribuindo ativamente para alcançar melhor resultado no trabalho.	
<b>5 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b> Capacidade de interagir e cooperar com os colegas de trabalho mantendo uma postura profissional participativa, visando o alcance de resultados institucionais satisfatórios.	( ) Adapta-se satisfatoriamente às mudanças, não prejudicando o cumprimento do seu trabalho.  ( ) Costuma esquivar-se do processo de solução de problemas relativos à consecução do trabalho, demonstrando inclusive receio em ter de responsabilizar-se por novas tarefas.	( ) Tem dificuldade em ajustar-se a inovações/mudanças no ambiente de trabalho, necessitando de acompanhamento da direção.  ( ) Não se envolve no processo de discussão do problema, mas coloca-se disponível para cumprir novas tarefas que lhe forem atribuídas.	( ) Resiste fortemente a mudanças trazendo inclusive prejuízo e/ou dificuldades ao desenvolvimento de novas atividades  ( ) É proativo, detectando problemas, propondo soluções, disponibilizando-se para assumir novas responsabilidades que sejam necessárias para resolver problemas.	( ) Adapta-se facilmente a mudanças, que encara como oportunidades, e não como ameaças. Está aberto a desafios sendo, inclusive, facilitador nos processos de inovação, contribuindo para o trabalho coletivo.  ( ) Tem capacidade de buscar e propor idéias novas ou soluções de problemas de forma assertiva a partir dos resultados disponíveis.	
<b>6 - ADAPTABILIDADE</b> Capacidade de adaptação às mudanças, a diferentes situações e realidades, a novas atividades e projetos.	( ) Cumpre a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência. Preocupa-se em marcar os compromissos pessoais fora do horário de trabalho.  ( ) Eventualmente descumpra as determinações que lhes são atribuídas e tem um comportamento instável no grupo.	( ) Às vezes cumpre a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência, mas não se preocupa em marcar os compromissos pessoais fora do horário de trabalho.  ( ) Mantém um comportamento satisfatório atendendo às normas e deveres da unidade.	( ) Mostra-se resistente em cumprir a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência, mas marcando os compromissos pessoais dentro do horário de trabalho.  ( ) Contribui para o trabalho coletivo, compartilhando saberes com colegas de diferentes áreas e articulando em seu trabalho as contribuições interdisciplinares. Obedece a ordem hierárquica e submete-se às normas legais e disciplinadoras.	( ) Destaca-se pela preocupação em cumprir rigorosamente a sua jornada de trabalho, evitando marcar compromissos pessoais dentro do horário de trabalho.  ( ) Mostra-se resistente a cumprir normas e deveres e sempre influencia negativamente no comportamento do grupo.	
<b>7 - INICIATIVA:</b> Refere-se à demonstração de interesse em resolver problemas e realizar tarefas fáceis ou difíceis por iniciativa própria.	( ) Cumpre a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência. Preocupa-se em marcar os compromissos pessoais fora do horário de trabalho.	( ) Às vezes cumpre a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência, mas não se preocupa em marcar os compromissos pessoais fora do horário de trabalho.	( ) Mostra-se resistente em cumprir a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência, mas marcando os compromissos pessoais dentro do horário de trabalho.	( ) Destaca-se pela preocupação em cumprir rigorosamente a sua jornada de trabalho, evitando marcar compromissos pessoais dentro do horário de trabalho.	
<b>8 - ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE</b> Capacidade de estar presente, frequente, aliado à exatidão quanto ao cumprimento dos horários e prazos estabelecidos.	( ) Cumpre a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência. Preocupa-se em marcar os compromissos pessoais fora do horário de trabalho.	( ) Às vezes cumpre a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência, mas não se preocupa em marcar os compromissos pessoais fora do horário de trabalho.	( ) Mostra-se resistente em cumprir a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência, mas marcando os compromissos pessoais dentro do horário de trabalho.	( ) Destaca-se pela preocupação em cumprir rigorosamente a sua jornada de trabalho, evitando marcar compromissos pessoais dentro do horário de trabalho.	
<b>9 - DISCIPLINA:</b> Consiste em observar as no mas, decisões e os preceitos emanados de instrumentos normativos, legais, de seus superiores e as deliberadas coletivamente no interior da unidade escolar.	( ) Eventualmente descumpra as determinações que lhes são atribuídas e tem um comportamento instável no grupo.	( ) Mantém um comportamento satisfatório atendendo às normas e deveres da unidade.	( ) Mostra-se resistente em cumprir a jornada de trabalho preestabelecida tanto em relação aos horários como a frequência, mas marcando os compromissos pessoais dentro do horário de trabalho.	( ) Destaca-se pela preocupação em cumprir rigorosamente a sua jornada de trabalho, evitando marcar compromissos pessoais dentro do horário de trabalho.	

ASSINATURA DO SERVIDOR (por extensão) \_\_\_\_\_  
 ASSINATURA/CARIMBO AVALIADOR \_\_\_\_\_  
**NOTA (FATORES SUBJETIVOS)**

**3 – ANÁLISE DO GESTOR (A)/COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA - CASMEC**

Indique as ações de desenvolvimento que, em sua opinião, devem ser adotadas para melhorar o desempenho do servidor:

ASSINATURA/CARIMBO DO AVALIADOR:

**4 - A SER PREENCHIDO PELO SERVIDOR**

Registre sua opinião a respeito de sua avaliação:

ASSINATURA DO SERVIDOR (por extenso):

**5 - ALTERAÇÕES (SE HOUVER) NA AVALIAÇÃO DOS FATORES SUBJETIVOS (A SER PREENCHIDO PELA CASMEC)**

Registre alguma alteração na avaliação dos fatores subjetivos do item 2 deste formulário, caso existam, após a opinião do servidor. Ex.: O avaliador assinalou a letra B no item 1 mas, após conversar com o servidor, passou a considerar a letra D mais adequada.

ASSINATURA/CARIMBO DO AVALIADOR:

**6 - FATORES OBJETIVOS (a ser preenchido pela Gerência de Gestão de Pessoas - GEGP)**

Nº de Penalidades recebidas no interstício:

Instruções:

Subtrair os pontos equivalentes da nota final conforme abaixo:

- Advertência Verbal – 5 pontos por evento
- Repreensão – 10 pontos por evento

Advertência verbal ( )      Repreensão ( )

**7 – RESULTADO FINAL (a ser preenchido pela CASMEC)**

NOTA FATORES SUBJETIVOS

( - ) FATORES OBJETIVOS

NOTA FINAL

**8 – HOMOLOGAÇÃO DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS:**

Fica homologado o resultado da Avaliação de Desempenho expresso no campo 6 deste formulário, do servidor identificado no campo 1. O servidor avaliado terá um prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir da data em que o mesmo for notificado sobre o resultado, para contestá-lo, caso queira.

DATA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

\_\_\_\_\_  
PRESIDENTE DA CASMEC (Assinatura/Carimbo)

\_\_\_\_\_  
SECRETÁRIO (A) MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO (Assinatura/Carimbo)

**9 – NOTIFICAÇÃO AO SERVIDOR:**

Eu, \_\_\_\_\_, estou ciente do resultado da minha Avaliação de Desempenho referente ao ano de \_\_\_\_\_.

ASSINATURA DO SERVIDOR (por extenso):

DATA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_



**Bom Jesus**  
**Estado do Rio Grande do Norte**

**ANEXO III**

Quadro com as atribuições de Cargos Permanentes e das Funções de Confianças dos  
Profissionais do Magistério



## Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

### I. Cargo: **PROFESSOR**

1. Participar da elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica da escola.
2. Elaborar e cumprir seu plano de trabalho e planejamento diário, segundo a proposta pedagógica da escola.
3. Participar de reuniões de estudo, encontros, cursos, seminários e outros eventos educacionais, tendo em vista, a necessidade de constante aperfeiçoamento profissional e sua aplicação na prática pedagógica.
4. Assegurar que não ocorra tratamento discriminativo de qualquer natureza: religião, classe social e portadores de necessidades especiais.
5. Comprometer-se pela aprendizagem do estudante.
6. Planejar, executar e avaliar estratégias para a inclusão de estudantes com de necessidades educacionais especiais.
7. Desenvolver relações cooperativas com seus colegas, alunos, pais e comunidade.
8. Estabelecer estratégias de recuperação para alunos com dificuldades de aprendizagem.
9. Cumprir os dias letivos e horas-aula estabelecidas.
10. Realizar, individual e coletivamente, a avaliação do próprio trabalho e da escola visando a melhoria dos processos de ensino e aprendizagem.
11. Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, avaliação, acompanhamento pedagógico e qualificação profissional determinados pela escola e pela Secretaria de Educação, desde que não exceda a carga horária semanal de trabalho.
12. Corresponsabilizar-se com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.
13. Exercer as atribuições previstas na legislação municipal e nos regimentos escolares no que concerne à especificidade da função.
14. Responsabilizar-se pelas tarefas indispensáveis ao alcance dos fins educacionais da escola e dos processos de ensino e de aprendizagem.
15. Realizar registros sistemáticos do processo de acompanhamento da aprendizagem dos alunos.



## Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

### II. Função: **DIRETOR DE ESCOLA**

1. Coordenar a elaboração, execução e avaliação da proposta pedagógica.
2. Administrar os recursos humanos, materiais e financeiros da escola.
3. Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas.
4. Assegurar o cumprimento do plano de trabalho de todos os profissionais da escola.
5. Prover estratégias para a recuperação dos alunos com déficit de aprendizagem.
6. Articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola.
7. Informar os pais ou responsáveis legais, sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola.
8. Acompanhar a frequência dos estudantes, cumprindo as orientações da mantenedora e do Ministério Público no caso de infrequência.
9. Estabelecer horário e local de atendimento à comunidade escolar e ao público em geral, conforme orientações da Secretaria da Educação.
10. Estabelecer as atribuições da equipe administrativa e de serviços gerais, bem como fiscalizar e garantir a sua execução.
11. Elaborar o currículo escolar com a participação da equipe pedagógica da escola e as orientações da Secretaria da Educação.
12. Gerir a escola, cumprindo e fazendo cumprir a legislação em vigor, comunicando à Secretaria Municipal de Educação as irregularidades verificadas no âmbito da escola, bem como aplicando medidas que fizerem necessárias.
13. Elaborar os planos de aplicação financeira, a respectiva prestação de contas e submetê-los à apreciação e aprovação do Conselho Escolar e/ou da diretoria da Associação do Círculo de Pais e Mestres.
14. Coordenar a elaboração do calendário escolar a partir das orientações da mantenedora.
15. Coordenar, registrar e acompanhar o processo de avaliação de desempenho dos profissionais da escola.
16. Elaborar e encaminhar à Secretaria Municipal da Educação propostas de modificações do regimento escolar, a partir de discussões e estudos realizados com a comunidade escolar.
17. Decidir sobre medidas a serem adotadas para a organização e funcionamento da escola.
18. Manter o fluxo de informações entre o estabelecimento e os órgãos do sistema municipal de ensino.



## Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

19. Responsabilizar-se pelo patrimônio escolar em conformidade com a lei vigente.
20. Controlar a assiduidade e pontualidade dos professores e funcionários, a justificativa de suas faltas, em conformidade com as normas vigentes, enviando mensalmente a efetividade para a Secretaria de Educação.
21. Tomar providências, em caráter de emergência, nos casos omissos do regimento escolar.
22. Manter o entrosamento entre alunos, pais, professores e funcionários do estabelecimento, procurando estabelecer respeito mútuo, assim como o bom ambiente de trabalho.
23. Dar exercício ao professor e funcionário do estabelecimento, bem como tomar as demais providências para a substituição de professores e funcionários em seus impedimentos.
24. Acompanhar sistematicamente os processos de ensino e aprendizagem assegurando o direito do estudante a um ensino público de qualidade.
25. Comparecer ou fazer-se representar em todas as atividades ou solenidades que exigirem sua presença.
26. Receber, informar, despachar petições, papéis e documentos e encaminhá-los às autoridades competentes quando necessário.
27. Manter-se atualizado e propiciar a atualização do corpo docente.
28. Participar das reuniões organizadas pela Secretaria Municipal de Educação.
29. Orientar a matrícula, transferência e outros procedimentos referentes aos estudantes, assessorado pela coordenação pedagógica.
30. Exercer as demais atribuições decorrentes deste regimento e no que concerne à especificidade a cada função.
31. Participar do processo de organização das turmas.
32. Realizar registros sistemáticos referente a determinações, orientações ou advertências de ordem administrativa.
33. Participar de cursos, seminários, reuniões, encontros, grupos de estudos e outros eventos educacionais, aplicando os conhecimentos em sua prática pedagógica.
34. Coordenar e acompanhar o processo de Avaliação Institucional.



**Bom Jesus**  
**Estado do Rio Grande do Norte**

III. Função: **VICE DIRETOR DE ESCOLA**

1. Auxiliar o diretor na realização de suas atribuições.
2. Desempenhar com presteza as atribuições do diretor que lhe forem delegadas pelo mesmo.
3. Substituir o diretor em seus impedimentos.



## Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

### IV. Função: **COORDENADOR PEDAGÓGICO**

1. Coordenar a elaboração, execução e a avaliação da proposta pedagógica da escola.
2. Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos.
3. Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidos.
4. Acompanhar e orientar o planejamento e o cumprimento do plano de trabalho dos docentes.
5. Prover estratégias para a recuperação dos estudantes de com déficit de aprendizagem.
6. Planejar, executar e avaliar o processo de inclusão de estudantes com necessidades educacionais especiais nas turmas de ensino regular das escolas municipais.
7. Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola.
8. Informar os pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos estudantes, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola.
9. Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, execução e avaliação do processo pedagógico e desenvolvimento profissional.
10. Acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento dos estudantes, em parceria com os docentes e as famílias.
11. Elaborar estudos e levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento das atividades curriculares.
12. Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da escola, em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.
13. Acompanhar, supervisionar e inspecionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade do ensino.
14. Elaborar o calendário escolar, a organização das turmas e o horário do currículo escolar;
15. Acompanhar os processos de ensino e de aprendizagem, a partir das orientações da mantenedora, atuando junto aos estudantes e pais, no sentido de analisar os resultados com vistas à sua melhoria.
16. Apropriar-se dos dados e informações relativos aos processos de ensino e de aprendizagem.
17. Promover e coordenar reuniões sistemáticas de estudo e trabalho para aperfeiçoamento constante dos profissionais que atuam a escola.



## **Bom Jesus** **Estado do Rio Grande do Norte**

18. Acompanhar os docentes na elaboração e execução dos planos de trabalho de recuperação dos estudantes com dificuldade de aprendizagem.
19. Analisar o histórico escolar de estudantes oriundos de estabelecimentos de ensino; com diferentes organizações curriculares e diferentes sistemas de avaliação.
20. Propor a elaboração e implementação de planos, programas e projetos a serem desenvolvidos pela escola.
21. Coordenar processo de seleção dos livros didáticos.
22. Participar de cursos, seminários, reuniões, encontros, grupos de estudo e outros eventos educacionais, aplicando os conhecimentos em sua prática pedagógica.
23. Acompanhar e qualificar os planos, programas e projetos desenvolvidos pela escola;
24. Acompanhar os processos de ensino e aprendizagem dos estudantes com necessidades educacionais especiais.
25. Estimular e garantir a participação efetiva dos estudantes com necessidades educacionais especiais nas atividades escolares.
26. Coordenar a avaliação dos estudantes recebidos sem escolarização anterior.
27. Informar aos pais a execução da proposta pedagógica.
28. Participar das atividades de avaliação profissional dos servidores da escola.
29. Garantir o cumprimento da legislação vigente e normas educacionais.
30. Exercer as demais atribuições decorrentes deste regimento e no que concerne à especificidade de cada função.



## Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

### V. Função: **CORDENAÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA NA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO**

1. Organizar e consolidar a política de educação infantil e do ensino fundamental de nove anos na perspectiva do desenvolvimento pleno e da educação inclusiva visando garantir o acesso, a permanência e o sucesso do educando;
2. Implementar ações voltadas para a melhoria das condições de aprendizagem dos alunos da Rede Municipal de Ensino por meio de Projetos de intervenção, aquisição de materiais pedagógicos, planejamento coletivo e formação continuada dos educadores;
3. Manter e ampliar programas de capacitação nas áreas pedagógica, técnica e gerencial, por meio de cursos, seminários, congressos para todos os profissionais da educação;
4. Fortalecer a política para correção do fluxo e redirecionamento do trabalho pedagógico a partir dos resultados das Avaliações Internas e Externas;
5. Orientar na elaboração do Planejamento Anual com ênfase nas intervenções necessárias para a melhoria do desempenho dos educandos e da escola, considerando:
  - a) as características dos educandos e seu universo cultural;
  - b) as aprendizagens prioritárias em cada componente curricular, de cada ano/ciclo;
  - c) os indicadores de desempenho da escola e dos educandos;
  - d) o levantamento das dificuldades de aprendizagem e os conteúdos significativos a serem garantidos aos educandos;
  - e) a necessidade de consolidar o processo de alfabetização/letramento de todos os educandos;
  - f) a articulação com as atividades e oficinas da Educação Integral.
6. Elaborar coletivamente uma Avaliação por etapa em cada área do conhecimento por ano do ciclo pelos educadores da rede municipal.
7. Acompanhar sistematicamente as escolas através de visita in loco e Encontros Pedagógicos mensais por tempo humano e por área do conhecimento. As visitas e encontros constituem-se no acompanhamento do trabalho realizado pelos educadores da rede municipal de ensino, na perspectiva formativa com base na discussão coletiva de experiências e conceitos, bem como das políticas públicas para a educação de Bom Jesus.
8. Monitorar e acompanhar as avaliações externas, aplicação, análise e divulgação dos resultados da Prova Brasil e ANA e resultados dos índices de desenvolvimento da educação básica - IDEB.
9. Implantar a Avaliação Diagnóstica por ano do Ciclo e definição de Projetos de Intervenção a partir da análise dos resultados.



## **Bom Jesus** **Estado do Rio Grande do Norte**

10. Consolidar, monitorar e avaliar os Planos, Projetos e Programas aderidos junto ao Governo Federal.



# Bom Jesus

## Estado do Rio Grande do Norte

### ANEXO IV

Porte das Unidades Escolares para efeito de gratificação para direção, vice e coordenação pedagógica e coordenação técnico-pedagógica na Secretaria de Educação.

I. Gratificação para direção de unidade escolar

PORTE	Nº DE ALUNOS	VALOR EM R\$
PORTE 1	Até 300 alunos	R\$ 700,00
PORTE 2	De 301 a 500	R\$ 950,00
PORTE 3	501 ou mais	R\$ 1.200,00

II. Gratificação para vice direção de unidade escolar

PORTE	Nº DE ALUNOS	VALOR EM R\$
PORTE 2	De 301 a 500	R\$ 665,00
PORTE 3	501 ou mais	R\$ 840,00

I. Gratificação para coordenação pedagógica em unidade escolar de ensino fundamental

PORTE	Nº DE ALUNOS	VALOR EM R\$
PORTE 1	Até 300 alunos	R\$ 250,00
PORTE 2	De 301 a 500	R\$ 350,00
PORTE 3	501 ou mais	R\$ 450,00

II. Gratificação para coordenação técnico-pedagógica na Secretaria de Educação.

Para os integrantes da carreira do magistério que assumirem função de confiança na Secretaria de Educação a gratificação será de R\$ 500,00.

III. Gratificação para o difícil acesso

- a) Esta gratificação será paga quando o professor residir na área urbana do município e por necessidade da rede municipal for designado para exercer suas funções docentes nas unidades escolares do campo:

DISTÂNCIA	VALOR EM R\$
Até 5 km da sua residência até a unidade escolar	R\$ 250,00
De 5 km a 10 km da sua residência até a unidade escolar	R\$ 350,00
Acima de 10 km da sua residência até a unidade escolar	R\$ 500,00



## Bom Jesus Estado do Rio Grande do Norte

- b) Esta gratificação será paga quando o professor residir no meio rural e se deslocar para a área urbana do município para participar de formação continuada, cursos oferecidos ou organizados pela Secretaria de Educação e para o cumprimento da jornada extraclasse:

DISTÂNCIA	VALOR EM R\$
Até 5 km da sua residência até a unidade escolar	R\$ 200,00
De 5 km a 10 km da sua residência até a unidade escolar	R\$ 300,00
Acima de 10 km da sua residência até a unidade escolar	R\$ 400,00